LABOR LAW COMPLIANCE CENTER

OSHA® Seguridad y Salud en el Trabajo ¡ES LA LEY!

Departamento de Trabajo de los EE. UU.

OSHA® Administración de Seguridad y Salud Ocupacional

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 toxicas 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 cualquieras citaciones 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.

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.

Este cartel está disponible de la OSHA para gratis.

Llame OSHA. Podemos ayudar.

To Reorder Posters Contact:
Labor Law Compliance Center
23855 Gosling Rd.
Spring, TX. 77386
www.laborlawcc.com
Posters@laborlawcc.com
800-801-0597

1-800-321-OSHA (6742) • TTY 1-877-889-5627 • www.osha.gov

SUS DERECHOS BAJO USERRA

EL EMPLEO UNIFORMADO DE SERVICIOS Y DERECHOS DE REEMPLOYMENT ACTUAN

USERRA protege los derechos del trabajo de individuos que voluntariamente o involuntariamente posiciones de empleo de hoja para emprender el servicio militar.
USERRA prohibe también a empleadores de discriminar de los servicios y miembros presentes de los servicios uniformados y de los solicitantes a los servicios uniformados.

DERECHOS DE REEMPLOYMENT

Usted tiene el derecho de ser reemployed en su trabajo civil si usted sale ese trabajo para realizar el servicio en el servicio uniformado y

- Usted anegura que su empleador reciba notia anticipada, escrita o verbal de su servicio;
- Usted tiene cinco anos o menos de servicio cumulative en los servicios uni formados mientras con ese empleador particular;
- Usted vuelve a trabajar o solicitar reemployment en una manera oportuna despues de la conclusion del servicio; y
- Usted no ha sido separado del servicio con una descarga que descalifica o bajo de otra manera que las condiciones honorables.

Si usted tiene derecho a ser reemployed, usted debe ser restaurado al trabajo y le beneficio habría alcanzado si usted no había estado alcanzado si usted no había estado ausente debido al servicio militar ni, a veces, un trabajo comparable.

EL DERECHO DE SER LIBRE DE LA DISCRIMINACION Y LA VENGANZA

Si usted:

- son un pasado o miembro presente del servicio uniformado;
- ha solicitado la asociación en el servicio uniformado; o
- son obligados a servir en el servicio uniformado;

Entonces un empleador no le puede negar cualquiera del siguiente a causa de esta posición:

- el empleo inicial;
- reemployment;
- la retención en el empleo;
- la promoción; o
- cualquier beneficio del empleo.

Además, un empleador no puede vengar contra nadie participando en la aplicación de derechos de USERRA, inclusive testificar ni hacer una declaración con respecto a un acto bajo USERRA, incluso si esa persona teniendo no conexión del servicio.

PROTECCION DE SEGURO DE ENFERMEDD

- Si usted sale su trabajo para realizar el servicio militar, usted tiene el comerc. lo para elegir a continuar su alcance empleador-basado existente del plan de la salud para usted y para sus dependientes hasta 24 meses mientras en el ejercito.
- Incluso si usted no elija a continuar el alcance durante su servicio militar, usted tiene el derecho de ser reintegrado en su plan de la salud de empleador cuando usted es reemployed, generalmente sin cualquier periodos que esperar o las exclusiones (por ejemplo, pre-existir condiciona las exclusiones) menos enfermedades de servicio-conecto o heridas.

APLICACIÓN

- Los EE.UU. El Departmento del partido Laborista, el Empleo de Veterancs e Instrucción Atienden a (VETS) son autoizados a investigar y resolverse las quejas de infracciones de USERRA.
- Para la ayuda en la clarificación de una queja, o para cualquier otra información en USERRA, contacte a VETS en **1-866-4-USA-DOL** o visita su sitio web en **http://www.dol.gov/vets**. Un consejero en línea recíproco de USERRA puede ser visto en **http://www.dol.gov/elaws/userra.htm**
- Si usted archiva una queja con VETS y VETS es incapaz de resolverlo, usted puede solicitar que su caso se sea referido al Departmento de la Justicia o la Oficina del Consejo Especial, dependiendo de la empleador, para la representación.
- Usted puede evitar también a los VETS procesar y traen una acción civil contra un empleador para infracciones de USERRA.

Los derechos listaron aquí puede variar dependiendo de las circunstancias. Esta nota fue preparada por VETS, y puede ser vista en el internet en esta dirección : http://www.dol.gov/vets/programs/userra/poster.pdf. La ley federal requiere a empleadores pueden encontrar este requisito demostrando esta nota donde ellos colocan de costumbre notas para empleados.

1-800-336-4590

Fecha de publicación Febrero 2004

DERECHOS DEL EMPLEADO

BAJO LA LEY DAVIS-BACON

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

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

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

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

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

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

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

WHD 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 EMPLEADOS

SEGÚN LA LEY NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO

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

Según la LNRT, usted tiene derecho a:

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

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

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

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

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

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

ESCANEAR PARA APRENDER MÁS

Según la LNRT, es ilegal que su empleador:

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

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

Este es un Aviso Oficial del Gobierno y no debe ser dañado por nadie.

Technical Revision Date: 05/02/22

Hoja de Datos OSHA®

El Programa de Protección a los Denunciantes de OSHA

El Programa de Protección a los Denunciantes de OSHA hace cumplir las disposiciones de más de 20 leyes federales que protegen a los empleados contra la represalia por, entre otras cosas, plantear o informar preocupaciones sobre peligros o violaciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo, seguridad de aviación, transportista comercial, producto de consumo, medio ambiente, reforma financiera, seguridad alimentaria, reforma del seguro de salud, seguridad de vehículos de motor, nuclear, tubería, agencia de transporte público, ferroviaria, marítima y leyes de valores. Los empleados que creen que han sufrido represalias en violación de una de estas leyes pueden presentar una queja ante OSHA.

Leyes de protección a los denunciantes aplicadas por la OSHA

A continuación, se encuentra una lista de estatutos sobre los cuales OSHA tiene jurisdicción. Cada estatuto tiene un tiempo límite diferente en el que se puede presentar una queja.

- *Ley Contra el Lavado de Dinero* (90 días)
- Ley de Respuesta a Emergencias por Riesgos de Asbesto (90 días)
- *Ley de Aire Limpio* (30 días)
- *Ley de Responsabilidad, Compensación y Recuperación Ambiental* (30 días)
- *Ley de Protección Financiera de los Consumidores de 2010* (180 días)
- *Ley de Mejores en la Seguridad de los Productos de Consumo* (180 días)
- *Ley Antirepresalias Criminales Antimonopolio* (180 días)
- *Ley de Reorganización de la Energía* (180 días)
- *Ley Federal de Seguridad Ferroviaria* (180 días)
- *Ley Federal de Control de la Contaminación del Agua* (30 días)
- *Ley sobre Seguridad de los Contenedores Internacionales* (60 días)
- *Ley Avanzando para el Progreso en el Siglo 21 (seguridad de vehículos automotores)* (180 días)
- *Ley de Seguridad de los Sistemas Nacionales de Tránsito* (180 días)
- *Ley de Seguridad y Salud Ocupacional* (30 días)
- *Ley de Mejora de la Seguridad de los Oleoductos* (180 días)
- *Ley de Agua Potable Segura* (30 días)
- *Ley Sarbanes-Oxley* (180 días)
- *Ley de Protección de los Marineros* (180 días)
- *Ley de Modernización de la Inocuidad de los Alimentos de la Administración de Alimentos y Medicamentos* (FDA, por sus siglas en inglés) (180 días)

¿Qué es la actividad protegida?

Cada uno de los estatutos que OSHA hace cumplir protege a los empleados que participan en ciertos tipos de actividades. Las siguientes son algunas de las actividades más comúnmente protegidas bajo los estatutos que OSHA hace cumplir:

- Quejarse de una infracción o peligro al empleador o a una agencia gubernamental
- Proporcionar información sobre una infracción o peligro a una agencia gubernamental
- Testificar en un proceso relacionado con una infracción o peligro
- Negarse a trabajar cuando se enfrenta a condiciones peligrosas bajo ciertas circunstancias, como se explica en las leyes de denunciantes de OSHA y sus reglamentos e interpretaciones.

Como presentar una queja

Los empleados que crean que sus empleadores tomaron represalias en su contra porque participaron en actividades protegidas deben comunicarse con OSHA lo más pronto posible porque tienen que presentar una queja dentro de los tiempos limites legales.

Un empleado puede presentar una queja con OSHA visitando o llamando a la oficina local de OSHA, o enviando una queja por escrito a la oficina de OSHA más cercana, o presentando una queja electrónicamente via el internet. No se requiere ninguna forma en particular y quejas pueden ser presentadas en cualquier idioma.

Las quejas escritas pueden ser presentadas por medio de fax, comunicación electrónica, entrega personal durante horas de oficina, por correo normal de los Estados Unidos (se recomienda usar el servicio de confirmación), u otro servicio de entrega comercial.

La fecha del sello, fax, comunicación electrónica, llamada telefónica, entrega personal, entrega por parte de otro servicio de entrega comercial, o la presentación de la queja en persona en una oficina de OSHA se considera la fecha de la presentación de la queja.

Para presentar una queja electrónicamente, por favor visita: www.osha.gov/whistleblower/WBComplaintSpanish.

Para ponerse en contacto con una oficina local de OSHA, por favor llame al 1-800-321-OSHA (6742) y lo referirán a la oficina local más cercana a usted. O visite nuestro sitio web www.osha.gov/contactus/bystate y haga clic en su estado para encontrar su oficina local de OSHA e información de contacto.

Cuando OSHA recibe una queja, la agencia primeramente la revisará para determinar si ciertos requisitos básicos se han cumplido, como por ejemplo si la queja fue presentada a tiempo. En caso afirmativo, la queja será investigada para determinar

el empleador, según sea apropiado, vuelva a poner al empleado a trabajar, pague salarios perdidos y proporcione otro alivio posible. Si la evidencia no apoya la queja del empleado, OSHA descartará la queja. Después de que OSHA emita una decisión, el empleador y / o el empleado pueden solicitar una audiencia completa ante un juez de derecho administrativo del Departamento de Trabajo. La decisión del juez de derecho administrativo puede apelarse ante la Junta de Revisión Administrativa del Departamento; en casos significativos, el Secretario del Trabajo puede revisar la decisión de la ARB. Las

Esta es parte de una serie de boletines informativos que indican los programas, las políticas y las normas de la OSHA. Esto no impone ningún nuevo requisito de cumplimiento. Para una lista completa de los requisitos de cumplimiento de las normas o reglamentos de la OSHA, consulte el Título 29 del Código de Regulaciones Federales. Esta información se pondrá a disposición de las personas con discapacidad sensorial, a pedido. El teléfono de voz es: (202) 693-1999; el teléfono de texto (TTY) es: (877) 889-5627.

OSHA® Administración de Seguridad y Salud Ocupacional

OWPE-16 (REV 04/2017) The Whistleblower Protection Program — Spanish

SI USTED TIENE DERECHO A TRABAJAR

NO DEJE QUE NADIE SE LO QUITE

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

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

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

¿Llame a la IER si un empleador:

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

Lo trata de una manera injusta a la forma de comprobar su derecho a trabajar en los EE. U.U., incluyendo al completar el Formulario I-9 o utilizar E-Verify (esto podría representar una vulneración de la ley contenida en la Sección 1324b(a)(1) o (a)(5) del Título 8 del Código de los EE. UU.)

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

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

Sección de Derechos de Inmigrantes y Empleados (IER)
1-800-255-7688 TTY 1-800-237-2515
www.justice.gov/crt-espanol/ier
IER@usdoj.gov

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

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

Esta Organización Participa en E-Verify

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

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

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

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

888-897-7781
dhs.gov/e-verify

E-VERIFY IS A SERVICE OF DHS AND SSA
The E-Verify logo and work are registered trademarks of Department of Homeland Security. Commercial use of this poster is strictly prohibited.

TRANSPARENCIA EN EL PAGO

CLÁUSULA DE NO DISCRIMINACIÓN

El contratista no desvincular ni de ninguna otra forma discriminará en contra de empleados o postulantes porque ellos hayan consultado sobre, discutido, o divulgado el monto de su propio pago o del pago de otro empleado o postulante. Sin embargo, los empleados que tengan acceso a información de compensación de otros empleados o postulantes como parte de sus funciones laborales esenciales no pueden divulgar el pago de otros empleados o postulantes a individuos que, de otro modo, no tienen acceso a información de compensación, a menos que la divulgación sea (a) en respuesta a un reclamo formal o cargo, (b) en el marco de una investigación, procedimiento, audiencia o medida, incluida una investigación realizada por el empleador, o (c) conforme con el deber legal del contratista de proporcionar información. 41 CFR 60-1.35(c)

OFCCP 1-800-397-6251 www.dol.gov/ofccp

200 CONSTITUTION AVENUE NW | WASHINGTON, DC 20210 | tel: 1-800-397-6251 | TTY: 1-877-889-5627 | www.dol.gov/ofccp

DERECHOS DEL EMPLEADO

BAJO CONTRATOS GUBERNAMENTALES

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

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

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

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

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

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

TRABAJO DE MENORES DE EDAD Se prohíbe el empleo de menores de 16 años de edad en contratos bajo PCA.

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

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

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

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE EEUU

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

LEY WALSH-HEALEY SOBRE CONTRATOS PÚBLICOS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

LA LEY DE CONTRATOS POR SERVICIOS

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

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

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

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

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

Aviso en Subcontratos — Se le exige al contratista insertar las cláusulas sobre las normas laborales especificadas por los reglamentos en 29 CFR Part 4 para contratos por servicios federales que excedan $2,500 en todos los subcontratos. Responsabilidad de Contratistas Secundarios – Los contratistas primarios tienen responsabilidad legal por infracciones de la ley cometidas por contratistas secundarios.

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

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

WHD 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 EMPLEADOS

PARA TRABAJADORES CON DISCAPACIDADES QUE PERCIBEN UN SALARIO INFERIOR AL MÍNIMO

Este establecimiento cuenta con un certificado que autoriza el pago de salarios inferiores al mínimo a trabajadores discapacitados por el trabajo que realizan. La autorización para pagar salarios inferiores al mínimo a trabajadores con discapacidades por lo general se aplica a trabajo regido por la **Ley de Normas Justas de Trabajo** (FLSA, por sus siglas en inglés), la **Ley de Contratos por Servicios McNamara-O-Hara** (SCA, por sus siglas en inglés) o por la **Ley Walsh-Healey Sobre Contratos Públicos** (PCA, por sus siglas en inglés). Tales salarios inferiores al mínimo se conocen como "tasas salariales convencionales" y son inferiores a las tasas básicas por hora establecidas en la determinación de salarios de la SCA y/o inferiores al salario mínimo de $7.25 por hora según la FLSA. Una "tasa salarial convencional" se basa en la productividad individual del trabajador; no impone cuotas (mínimas ni máximas) en cuanto a la productividad de los trabajadores experimentados que no tienen discapacidades que impidan su productividad cuando realizan exclusivamente el mismo tipo, calidad y cantidad de trabajo en el área geográfica de la que provenga a través recorrer de la comunidad.

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

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

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

Las discapacidades que pueden afectar la capacidad productiva incluyen una discapacidad intelectual y de desarrollo, una discapacidad psiquiátrica, una discapacidad auditiva o visual, y algunas otras discapacidades. La siguiente normalmente no afecta la capacidad productiva: (ej. el control de peso) tasas de salarios convencionales: discapacidades educativas, desempleo crónico, reclusos de beneficios sociales, falta de asistencia a la escuela, delincuencia juvenil y libertad condicional o bajo palabra.

NOTIFICACIÓN AL TRABAJADOR El empleador debe informar (verbalmente y por escrito a cada trabajador con una discapacidad y, cuando corresponda, al padre o tutor de dicho trabajador) sobre los términos del certificado según el cual dicho trabajador será empleado.

ELEMENTOS CLAVES DE LAS TASAS DE SALARIO CONMENSURABLE

- **Normas de trabajadores no discapacitados** – El trabajador elegible generalmente un estudio del tiempo de la producción de trabajadores que no tienen discapacidades que calculó que su productividad para el trabajo tiene en cuenta la productividad de un trabajador con una discapacidad.
- **"Tasa de salario prevalecente"**—El salario que se paga a trabajadores experimentados que no tienen discapacidades que percibieron su productividad para el mismo trabajo (trabajo similar) y que realizan tal trabajo en el área. La mayor parte de los contratos SCA incluye una determinación de salario que especifica las tasas del salario prevalecente que se tiene que pagar por el trabajo bajo a SCA.
- **Evalu