SKU: FEDCON-NLRA-27X40-SP

MAKING UNAUTHORIZED COPIES IS AGAINST THE LAW AND MAY SUBJECT YOU TO CIVIL AND CRIMINAL LIABILITY

PRODUCT ID:

Contratista federal con aviso NLRA

DATE POSTED:_____
Labor Laws change often. Please call your distributor twice a year to confirm if you are in compliance.
All Rights Reserved. Unauthorized copies are illegal.

NOTE: OSHA REQUIRES THAT REPRODUCTIONS OR FACSIMILES OF THE POSTER BE AT LEAST 8.5" X 14" INCHES WITH 10 POINT TYPE

SERIAL NUMBER: NS342376

OSHA Seguridad y Salud en el Trabajo

Occupational Safety and Health Administration
Departamento de Trabajo de los EE. UU.

¡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 toxicas en su sitio de trabajo.
- Pedirle a la OSHA inspeccionar su lugar de trabajo si usted cree que hay condiciones peligrosas o insalubres. Su información es confidencial. Algún representante suyo puede comunicarse con OSHA a 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.
- Reportar a la OSHA todas las fatalidades relacionadas con el trabajo dentro de 8 horas, y todas hospitalizaciones, amputaciones y la perdida de un ojo dentro de 24 horas.
- 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.

Los empleadores de tamaño pequeño y mediano pueden recibir ASISTENCIA GRATIS para identificar y corregir los peligros sin citación o multa, a través de los programas de consultación apoyados por la OSHA en cada estado.

Llame OSHA. Podemos ayudar.

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

Igualdad de Oportunidades en el Empleo

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
• Aplicantes de trabajo
• Miembros de sindicatos y Solicitantes de membresía en un sindicato

¿Qué Organizaciones están Cubiertas?
• La mayoría de los empleadores privados
• Gobiernos estatales y locales (como empleadores)
• Instituciones educativas (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
• Color
• Religión
• Origen nacional
• Sexo (incluyendo embarazo y condiciones relacionadas, orientación sexual o identidad de genero)
• Edad (40 años o más)
• Discapacidad
• Información genética (incluyendo solicitudes del empleador para la compra, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos o historial médico familiar)
• Tomar represalias por presentar un cargo, oponerse razonablemente a la discriminación o participar en una demanda, investigación o procedimiento por discriminación.
• Interferencia, coerción o amenazas relacionadas con el ejercicio de los derechos relacionados con la discriminación por discapacidad o la acomodación por embarazo

¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?
Todos los aspectos del empleo, incluyendo:
• Despidos
• Acoso (incluyendo conducta física o verbal no deseada)
• Contratación o promoción
• Asignaciones
• 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
• Beneficios
• Formación profesional
• Clasificación
• Referencias
• Obtención o divulgación de información genética de los empleados
• Solicitud o divulgación de información médica de los empleados
• Conducta que podría desalentar razonablemente a alguien de oponerse a la discriminación, presentar un cargo o participar en una investigación o procedimiento.
• Conducta que coaccione, intimide, amenace o interfiera con el ejercicio de sus derechos por parte de alguien, o alguien que ayude o aliente a otra persona a ejercer sus derechos, en relación con la discriminación por discapacidad (incluyendo las adaptaciones) o adaptaciones por embarazo

¿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 Salarios
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 al 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 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

Updated 6/23

Derechos de los denunciantes de ARRA

DEPARTAMENTO DE LA OFICINA DE TRANSPORTE DE LOS DENUNCIANTES INSPECTOR GENERAL • CONOZCA SUS DERECHOS
El 17 de febrero de 2009, la Recuperación y Reinversión Americana (ARRA) fue firmada en ley por el Presidente Obama para mejorar el bienestar público. Si proteger los intereses de Estados Unidos al reportar fraude, abuso o mala gestión de los fondos ARRA en su lugar de trabajo, y son represalias en su contra como resultado, sabemos que Estados Unidos está a su disposición. Ley de Recuperación y Reinversión de 2009, pub. L. No. 111-5, Título XV, del subtítulo D, Sección 1553
EXAMEN ADMINISTRATIVO:
Usted tiene el derecho de presentar una queja ante la Oficina del Inspector General y recibir una
investigación oportuna y la respuesta.
REPRESALIAS LIBRE:
Usted tiene el derecho de estar libres de descarga, descenso de grado, o discriminación como resultado de la revelación:
• Bruto mala gestión de un proyecto con fondos de estímulo.
• Bruto pérdida de fondos de estímulo.
• Peligro para la salud pública y la seguridad relacionados con un proyecto con fondos de estímulo.
• Violación de la ley relativa a los fondos de estímulo o de un proyecto con fondos de estímulo.
• Abuso de autoridad relacionados con la aplicación de los fondos de estímulo.
RECURSOS:
Usted tiene el derecho a recibir los recursos que la Oficina del Inspector General determina que fueron objeto de una represalia ilegal. Su empleador puede ser obligado a reducir la represalia, restablecer su empleo, y puede recibir una indemnización
a reembolso por los honorarios del abogado y otros sufrimientos financieras experimentadas como consecuencia de la represalia.
ALTERNATIVAS:
Usted tiene el derecho de emprender acciones contra su empleador en la corte de distrito civil si la Oficina del Inspector General no responde dentro de los 210 días o determina que no hubo una represalia ilegal.

-LÍNEA DIRECTA-OIG-
www.oig.dot.gov/recovery/whistleblower_protections.jsp
Teléfono: 1-800-424-9071 Email: hotline@oig.dot.gov

Licencia por enfermedad pagada para contratistas federales

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO LA ORDEN EJECUTIVA 13706
PAGADO ENFERMO LICENCIA PARA CONTRATISTAS FEDERALES

UNA HORA DE PAGO ENFERMO PAGADO POR CADA 30 HORAS TRABAJADAS, HASTA 56 HORAS CADA AÑO

PAGO ENFERMEDAD PAGADA
La Orden Ejecutiva 13706, que establece la licencia por enfermedad remunerada para Contratistas Federales, requiere que ciertos empleadores que contraten con el Gobierno Federal proporcionen a los empleados que trabajan en o en conexión con esos contratos 1 hora de licencia por enfermedad pagada por cada 30 horas de trabajo, hasta 56 horas de licencia por enfermedad paga cada año.
Se debe permitir que los empleados usen licencia por enfermedad con sueldo para su propia enfermedad, lesión u otras necesidades relacionadas con la salud, incluida la atención preventiva; para ayudar a un miembro de la familia que está enfermo, lesionado o tiene otras necesidades relacionadas con la salud, incluida la atención preventiva; o por razones resultantes de, o para ayudar a un miembro de la familia que es víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso.

Los empleadores están obligados a informar a los empleados de sus saldos de licencia por enfermedad con sueldo y deben aprobar todas las solicitudes válidas para utilizar la licencia por enfermedad con sueldo. También se aplican reglas sobre cuándo y cómo los empleados deben solicitar el permiso por enfermedad con sueldo. Para obtener más información sobre los requisitos de licencia por enfermedad pagada, visite www.dol.gov/whd/govcontracts/eo13706.

APLICACIÓN
La División de Horas y Salarios (WHD), que es responsable de asegurarse de que los empleadores cumplan con la Orden Ejecutiva 13706, tiene oficinas en todo el país. WHD puede responder preguntas, en persona o por teléfono, sobre sus derechos y protecciones en el lugar de trabajo. WHD puede investigar a los empleadores y recuperar los salarios a los que los trabajadores pueden tener derecho. Todos los servicios son gratuitos y confidenciales. Si no puede presentar una queja en inglés, WHD aceptará la queja en cualquier idioma.
La ley prohíbe discriminar o despedir a los trabajadores que presenten una queja o participen en cualquier procedimiento conforme a la orden ejecutiva.

INFORMACIÓN ADICIONAL
La Orden Ejecutiva 13706 se aplica a los nuevos contratos y reemplazos para contratos vencidos con el Gobierno Federal a partir del 1 de enero de 2017. Se aplica a contratos federales para la construcción y muchos tipos de contratos federales de servicios. Algunas leyes estatales y locales también exigen que los empleados reciban una licencia por enfermedad con sueldo. Los empleadores deben cumplir con todos los requisitos aplicables.

1-866-487-9243
TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd/govcontracts
WH1090 REV 09/16

DIVISIÓN DE SALARIOS Y HORAS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE ESTADOS UNIDOS

Declaración falsa de la ayuda de la carretera

La marcha la construcción de carreteras en este lugar es un federal o un proyecto de ayuda federal y está sujeto a las leyes estatales y federales, incluyendo el Título 18, Código de Estados Unidos, Sección 1020, que dice lo siguiente:
"El que, siendo un funcionario, agente o empleado de los Estados Unidos, o de cualquier estado o territorio, o quien sea, si una persona, asociación, empresa o corporación, a sabiendas hace cualquier declaración falsa, falsa representación, o informe falso como el carácter, la calidad, cantidad, o el costo de los materiales utilizados o por utilizar, o la cantidad o la calidad del trabajo realizado o por realizar, o de los costes del mismo en relación con la presentación de planos, mapas, fichas, contratos, o los costes de construcción de una carretera o un proyecto relacionado con el presentado para su aprobación a la Secretaría de Transporte, o "El que a sabiendas haga una declaración falsa, falsa representación, información falsa, o declaración falsa en relación con el carácter, la calidad, cantidad o costo de cualquier trabajo realizado o por realizar, o los materiales suministrados o para ser amueblado, en relación con la construcción de una carretera o un proyecto relacionado con el aprobado por el Secretario de Transporte, o "El que a sabiendas hace cualquier declaración falsa o representación falsa sobre un hecho material en cualquier declaración, certificado o informe presentado de conformidad con las disposiciones de la Ley Federal-Aid carretera aprobó 11 de julio 1916 (39 Stat. 355), modificada y que será completada, "Será multado bajo este título o encarcelado por no más de cinco años, o ambas cosas."
Cualquier persona que tenga razones para creer que esta ley está siendo violada deben informar de la misma a la representante de la agencia (s) se enumeran a continuación.

(Proyecto de ayuda federal solamente) Departamento de Estado de la autopista	(Tanto federales como los proyectos de ayuda federal) Administración Federal de Carreteras División de administrador	(Tanto federales como los proyectos de ayuda federal) Departamento de Transporte Oficina del Inspector General- Línea gratuita Línea 1-800-424-9071

Proyecto de ayuda federal a la autopista

Salario tasa de información • Ayuda Federal de Autopistas del proyecto

La construcción de este proyecto está sujeto a las disposiciones relativas al tipo de salario mínimo de la Sección 113, Título 23, Código de los Estados no vinculados y de las disposiciones salariales extraordinarias de las Horas Contrato de Trabajo y Seguridad Ley de Normas.
Como empleado del contratista o subcontratista, usted tiene derecho a pagar no menos de la tarifa por hora para la clasificación particular del trabajo realizado en la forma prevista en el calendario fijado a continuación.
El calendario fijado a continuación no contiene las tasas de salario mínimo para los empleados siguientes:
1. Los aprendices debidamente registrada con el Estado federal, autorizado o programas estatales de aprendizaje. Cada programa aprobado contiene las tarifas aplicables.
2. Trabajadores por cuenta ajena con arreglo a los programas de formación de aprendices y la habilidad que han sido certificados por la Secretaría de Transporte como la promoción de igualdad de oportunidades laborales en el marco de los programas federales de ayuda la construcción de carreteras. Programas certificados por lo tanto se establecen las tarifas aplicables.
Llame a cualquier falta de recibir las tarifas necesarias para la atención del representante de la agencia contratante se muestra a continuación a la representación de la Administración Federal de Carreteras.

(Representante del departamento de carreteras del Estado)

Información adicional se puede obtener de la Administración Federal de Carreteras, Washington, DC 20590.
Toda comunicación debe aparecer el nombre, la ubicación y tipo de proyecto, el nombre del titular y su dirección, su nombre y dirección, y una declaración de lo que haces, ¿qué tasa le pagan, y qué tipo crees que debe ser pagado.

Ley de licencia médica familiar

DERECHOS DE LOS EMPLEADOS BAJO LA LEY DE LICENCIA FAMILIAR Y MÉDICA LA DIVISIÓN DE SALARIOS Y HORAS DEL DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS

¿Qué es la licencia FMLA?: La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés) es una ley federal que brinda a los empleados elegibles una licencia con protección laboral por razones familiares y médicas que califiquen. La División de Horas y Salarios (WHD) del Departamento de Trabajo de EE. UU. hace cumplir la FMLA para la mayoría de los empleados.

Los empleados elegibles pueden tomar hasta 12 semanas laborales de licencia FMLA en un período de 12 meses para:
• El nacimiento, adopción o colocación de crianza de un niño con usted,
• Su condición de salud mental o física grave que le impide trabajar,
• Para cuidar a su cónyuge, hijo o padre con una condición física o mental grave, y
• Ciertas razones calificativas relacionadas con el despliegue en el extranjero de su cónyuge, hijo o padre que es miembro del servicio militar.

Un empleado elegible que sea cónyuge, hijo, padre o pariente más cercano de un miembro del servicio cubierto con una lesión o enfermedad grave puede tomar hasta 26 semanas laborales de licencia FMLA en un solo período de 12 meses para cuidar al miembro del servicio.

Tiene derecho a usar la licencia FMLA en un bloque de tiempo. Cuando sea médicamente necesario o esté permitido, puede tomar la licencia FMLA de forma intermitente en bloques de tiempo separados, o en un horario reducido trabajando menos horas cada día o semana. Lea la hoja informativa n.° 28M(c) para obtener más información.

La licencia FMLA no es una licencia paga, pero puede elegir, o su empleador le exige, que use cualquier licencia paga proporcionada por el empleador si la política de licencia paga de su empleador cubre el motivo por el cual necesita la licencia FMLA.

¿Soy elegible para tomar una licencia FMLA?
Usted es un empleado elegible si se aplica todo lo siguiente:
• Trabaja para un empleador cubierto.
• Ha trabajado para su empleador por lo menos 12 meses.
• Tiene al menos 1250 horas de servicio para su empleador durante los 12 meses anteriores a su licencia, y
• Su empleador tiene al menos 50 empleados dentro de las 75 millas de su lugar de trabajo.

Los empleados de la tripulación de vuelo de las aerolíneas tienen diferentes requisitos de "horas de servicio".
Trabaja para un empleador cubierto si se aplica uno de los siguientes:
• Trabaja para un empleador privado que tuvo al menos 50 empleados durante al menos 20 semanas laborales en el año calendario actual o anterior,
• Trabajas para una escuela primaria o secundaria pública o privada, o
• Trabaja para una agencia pública, como una agencia del gobierno local, estatal o federal. La mayoría de los empleados federales están cubiertos por el Título II de la FMLA, administrado por la Oficina de Administración de Personal.

¿Cómo solicito una licencia FMLA?
En general, para solicitar una licencia FMLA debe:
• Siga las políticas normales de su empleador para solicitar licencia,
• Dar aviso por lo menos 30 días antes de su necesidad de licencia FMLA, o
• Si no es posible avisar con anticipación, notifíquelo lo antes posible

No tiene que compartir un diagnóstico médico, pero debe proporcionar suficiente información a su empleador para que pueda determinar si la licencia califica para la protección FMLA. También debe informar a su empleador si la licencia FMLA se tomó o aprobó previamente por la misma razón cuando solicite una licencia adicional. Su empleador puede solicitar la certificación de un proveedor de atención médica para verificar la licencia médica y puede solicitar la certificación de una exigencia calificada. La FMLA no afecta ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni reemplaza ninguna ley estatal o local o acuerdo de negociación colectiva que proporcione mayores derechos de licencia familiar o médica. Los empleados estatales pueden estar sujetos a ciertas limitaciones en la búsqueda de demandas directas con respecto a la licencia por sus propias condiciones de salud graves. La mayoría de los empleados federales y ciertos empleados del Congreso también están cubiertos por la ley, pero están sujetos a la jurisdicción de la Oficina de Administración de Personal o del Congreso de los EE. UU.

¿Qué debe hacer mi empleador?
Si es elegible para la licencia FMLA, su empleador debe:
• Permitirle tomar tiempo libre del trabajo protegido por el trabajo por una razón calificada,
• Continuar con la cobertura de su plan de salud grupal mientras esté de licencia de la misma manera que si no hubiera tomado la licencia, y
• Permitirle regresar al mismo trabajo, oa un trabajo prácticamente idéntico con el mismo pago, beneficios y otras condiciones de trabajo, incluidos el turno y la ubicación, al final de su licencia.
Su empleador no puede interferir con sus derechos FMLA ni amenazarlo o castigarlo por ejercer sus derechos bajo la ley. Por ejemplo, su empleador no puede tomar represalias contra usted por solicitar una licencia FMLA o cooperar con una investigación de WHD.

Después de darse cuenta de que su necesidad de licencia es por un motivo que puede calificar bajo la FMLA, su empleador debe confirmar si usted es elegible o no para la licencia FMLA. Si su empleador determina que usted es elegible, su empleador debe notificarle por escrito:
• Acerca de sus derechos y responsabilidades FMLA, y
• Cuánto de su licencia solicitada, si alguna, será licencia protegida por FMLA.

¿Dónde puedo encontrar más información?
Llame al 1-866-487-9243 o visite dol.gov/fmla para obtener más información. Si cree que se han violado sus derechos en virtud de la FMLA, puede presentar una queja ante la WHD o presentar una demanda privada contra su empleador en la corte. Escanee el código QR para obtener información sobre nuestro proceso de quejas de WHD.

Para obtener información adicional: 1-866-4-USWAGE (1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd
Departamento de Trabajo de EE. UU. • División de Horas y Salarios

Updated 4/23

Contratos Públicos de Walsh-Healey

DERECHOS DEL EMPLEADO • BAJO CONTRATOS GUBERNAMENTALES
SECCIÓN DE HORAS Y SUELDOS DEL DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE EEUU
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: Favor de ponerse en contacto con la Sección de Horas y Sueldos (WHD-siglas en inglés para la Sección) llamando gratuitamente a la línea de asistencia 1-866-4-USWAGE (1-866-487- 9243), o visitando su sitio Web bajo **www.wagehour.dol.gov**.
Favor de ponerse en contacto con la Administración de Seguridad y Salud Ocupacionales (OSHA-siglas en inglés) llamando al 1-800-321-OSHA (1-800-321-6742), o visitando su sitio Web bajo **www.osha.gov**.
Para información adicional: 1-866-4-USWAGE (1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627
WWW.WAGEHOUR.DOL.GOV
Departamento de Trabajo de EEUU
El propósito de lo 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 estas dos leyes.
Ley Walsh-Healey Sobre Contratos Públicos
Provisiones generales — Esta ley se aplica a contratos que exceden, 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 presidiarios (a menos que se cumplan ciertas condiciones) y de menores de 16 años de edad. No se permite el empleo de trabajadores caseros (salvo el de trabajadores caseros con incapacidades empleados bajo las provisiones de los Reglamentos, 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 concedidos por el contratista primario del Gobierno. La Sección de Horas y Sueldos 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 sección 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 tomado 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 aceptan 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 período en que se realiza 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 observar 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 presten 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 el/ la Secretario(a) 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 sección 6(a)(1) de la Ley de Normas Justas de Trabajo a empleados desempeñando trabajo necesario para el cumplimiento del contrato.
Contratos por servicios que no excedan $2,500 no están sujetos a las determinaciones de tasas prevalecientes o a las exigencias de seguridad y sanidad de la ley. No obstante, la ley sí exige que se les pague a empleados desempeñando trabajo bajo dichos contratos no menos del salario mínimo establecido por la sección 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 tiene menos 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 (inclusive 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 Sección de Horas y Sueldos 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.

Proteccion Poligrafo

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 a empleado o 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