FEDERAL WAGE AND LABOR LAW INSTITUTE

DERECHOS Y RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADO BAJO LA LEY DE AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA

Derechos Básicos de Ausencia

La Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA-en sus siglas en inglés) exige que todo empresario sujeto a la Ley provea a sus empleados elegibles hasta 12 semanas de ausencia del trabajo, no pagadas y con protección del puesto, por las siguientes razones:
• Por incapacidad causada por embarazo, atención médica prenatal o parto;
• Para atender a un hijo del empleado después de su nacimiento, o su colocación para adopción o crianza;
• Para atender a un cónyuge, hijo(a), o padres del/de la empleado(a), el/la cual padezca de una condición de salud seria; o
• A causa de una condición de salud seria que le impida al empleado desempeñar su puesto.

Derechos de Ausencia Para Familias Militares

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

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

Beneficios y Protecciones

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

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

Requisitos Para Elegibilidad

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

Definición de una Condición de Salud Seria

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

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

Uso de la Ausencia

El empleado no necesita usar este derecho de ausencia todo de una vez. La ausencia se puede tomar intermitentemente o según un horario de ausencia reducido cuando sea médicamente necesario. El empleado ha de esforzarse razonablemente cuando hace citas para tratamientos médicos planificados para no interrumpir indebidamente las operaciones del empresario. Ausencias causadas por exigencias calificadoras también pueden tomarse intermitentemente.

Substitución de Ausencia Pagada por Ausencia No Pagada

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

Responsabilidades del Empleado

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

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

Responsabilidades del Empresario

Los empresarios bajo el alcance de FMLA han de informar a los empleados solicitando ausencia si son o no elegibles bajo FMLA. Si lo son, el aviso ha de especificar cualquier otra información exigida tanto como los derechos y las responsabilidades del empleado. Si no son elegibles, el empresario ha de proveer una razón por la inelegibilidad. Los empresarios bajo el alcance de la Ley han de informar a los empleados si la ausencia se va a designar protegida por FMLA y la cantidad de tiempo de la ausencia que se va a contar contra el derecho del empleado para ausentarse. Si el empresario determina que la ausencia no es protegida por FMLA, el empresario ha de notificar al empleado de esto.

Actos Ilegales Por Parte del Empresario

La ley FMLA le prohíbe a todo empresario:
• que interfiera con, limite, o niegue el ejercicio de cualquier derecho estipulado por FMLA;
• que se despida a, o se discrimine en contra de, alguien que se oponga a una práctica prohibida por FMLA o porque se involucre en cualquier procedimiento bajo o relacionado a FMLA.

Cumplimiento

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

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

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

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

WHD
U.S. Wage and Hour Division

WHD Publication 1420 Revised January 2009

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

La Igualdad de Oportunidades en el Empleo es LA LEY

Empleadores privados, autoridades locales y estatales, instituciones educativas, agencias de empleo y organizaciones laborales
Los solicitantes de empleo y los empleados de la mayoría de los empleadores privados, autoridades locales y estatales, instituciones educativas, agencias de empleo y organizaciones laborales están protegidos conforme a la ley federal contra la discriminación por cualquiera de los siguientes motivos:

RAZA, COLOR, RELIGIÓN, SEXO, ORIGEN NACIONAL
El Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, y sus enmiendas, protege a los solicitantes de empleo y a los empleados contra la discriminación en la contratación, ascenso, despido, sueldo, beneficios adicionales, capacitación laboral, clasificación, referencia, y otros aspectos del empleo, debido a la raza, color, religión, sexo (incluido el embarazo) u origen nacional. La discriminación religiosa incluye el no realizar los arreglos razonables para las prácticas religiosas de un empleado, cuando tales arreglos no impongan una dificultad indebida.

DISCAPACIDAD
El Título I y el Título V de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 1990, y sus enmiendas, protegen a los individuos que califiquen contra la discriminación por una discapacidad en la contratación, ascenso, despido, sueldo, beneficios adicionales, capacitación laboral, clasificación, referencia, y otros aspectos del empleo. La discriminación por discapacidad incluye el no realizar los arreglos razonables para las limitaciones mentales o físicas conocidas de un individuo con una discapacidad quien solicite empleo o sea empleado, salvo que implique una dificultad indebida.

EDAD
La Ley Contra la Discriminación por Edad en el Empleo de 1967, y sus enmiendas, protége a los solicitantes de empleo y a los empleados que tengan 40 años de edad o más contra la discriminación por la edad en la contratación, ascenso, despido, sueldo, beneficios adicionales, capacitación laboral, clasificación, referencia, y otros aspectos del empleo.

SEXO (SALARIOS)
Adicionalmente a la prohibición de la discriminación por sexo estipulada en el Título VII de la Ley de Derechos Civiles, y sus enmiendas, la Ley de Igualdad Salarial de 1963, y sus enmiendas, prohíbe la discriminación por sexo en el pago de salarios a los hombres y mujeres que realicen un trabajo sustancialmente similar, en empleos que requieran iguales destrezas, esfuerzos y responsabilidades, bajo condiciones laborales similares, en el mismo establecimiento.

GENÉTICA
El Título II de la Ley contra la Discriminación por Información Genética de 2008 (GINA) protege a los solicitantes de empleo y a los empleados contra la discriminación con basada en información genética, en la contratación, ascenso, despido, sueldo, beneficios adicionales, capacitación laboral, clasificación, referencia, y otros aspectos del empleo. GINA también restringe la adquisición de la información genética por parte de los empleadores y limita estrictamente la divulgación de la información genética. La información genética incluye la información sobre las pruebas genéticas de los solicitantes de empleo, los empleados o sus familiares; la manifestación de enfermedades o desordenes en los familiares (historial médico familiar); y las solicitudes o recibo de servicios genéticos por los solicitantes de empleo, los empleados o sus familiares.

REPRESALIA
Todas estas leyes federales prohíben a las entidades cubiertas tomar represalias contra una persona que presente un cargo de discriminación, participe en un procedimiento de discriminación o se oponga a una práctica laboral ilegal.

QUÉ DEBE HACER SI CONSIDERA QUE HA OCURRIDO UNA DISCRIMINACIÓN
Hay límites estrictos de tiempo para presentar cargos de discriminación en el empleo. Para conservar la capacidad del EEOC de actuar en su nombre y para proteger su derecho de presentar una demanda privada, en caso de que en última instancia lo necesite, usted debe comunicarse con el EEOC de manera oportuna cuando sospeche de la discriminación: La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los EE.UU. (EEOC), 1-800-669-4000 (número gratuito) o 1-800-669-6820 (número TTY gratuito para las personas con dificultades auditivas). La información de las oficinas de campo del EEOC está disponible en www.eeoc.gov o en la mayoría de los directorios telefónicos en la sección de Gobierno de los EE.UU. o Gobierno Federal. Puede encontrar información adicional sobre el EEOC, incluida la información sobre la presentación de cargos, en www.eeoc.gov.

Empleadores que tengan contratos o subcontratos federales
Los postulantes y empleados de las compañías que tengan un contrato o subcontrato con el gobierno federal están protegidos por la ley federal contra la discriminación en función de:

RAZA, COLOR, RELIGIÓN, SEXO, ORIGEN NACIONAL
La Orden Ejecutiva 11246, y sus enmiendas, prohíbe la discriminación en el trabajo por motivo de raza, color, religión, sexo u origen nacional, y exige la aplicación de acción afirmativa para garantizar la igualdad en las oportunidades en todos los aspectos del empleo.

INDIVIDUOS CON DISCAPACIDADES
La Sección 503 de la Ley de Rehabilitación de 1973, y sus enmiendas, protege a los individuos que califiquen contra la discriminación por una discapacidad en la contratación, ascenso, despido, sueldo, beneficios adicionales, capacitación laboral, clasificación, referencia, y otros aspectos del empleo. La discriminación por discapacidad incluye el no realizar los arreglos razonables para las limitaciones mentales o físicas conocidas de un individuo con una discapacidad quien solicite empleo o sea empleado, salvo que implique una dificultad indebida. La Sección 503 también exige que los contratistas federales tomen las acciones afirmativas para emplear y ascender en el empleo a individuos calificados con discapacidades en todos los niveles laborales, incluido el nivel ejecutivo.

VETERANOS CON MEDALLAS DEL SERVICIO DE LAS FUERZAS ARMADAS Y VETERANOS DISCAPACITADOS, SEPARADOS RECIENTEMENTE Y DE OTRO ESTATUS PROTEGIDO
La Ley de Asistencia a la Readaptación de los Veteranos de Vietnam de 1974, y sus enmiendas, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y exige la acción afirmativa para emplear y ascender en el empleo a veteranos discapacitados, veteranos separados del servicio recientemente (dentro de los tres años dados de baja del servicio activo), otros veteranos protegidos (quienes hayan prestado el servicio militar en una guerra o en una campaña o expedición para la cual se haya autorizado una insignia de campaña), y los veteranos con medallas del Servicio de las Fuerzas Armadas (veteranos quienes, mientras se encontraban en el servicio activo, participaron en una operación militar de EE.UU. para la cual se les otorgó una medalla del Servicio de las Fuerzas Armadas).

REPRESALIAS
Se prohíben las represalias contra una persona que presente un cargo de discriminación, participe en un procedimiento de la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP), o quien se oponga a la discriminación de conformidad con estas leyes federales.

Toda persona quien considere que un contratista ha incumplido sus obligaciones antidiscriminatorias o de acción afirmativa conforme a las autoridades antes indicadas, debe contactar de inmediato a:

The Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP), U.S. Department of Labor, 200 Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C. 20210, 1-800-397-6251 (número gratuito) o (202) 693-1337 (número TTY). También puede contactar a la OFCCP por el correo electrónico OFCCP-Public@dol.gov, o llamando a una oficina distrital o regional de la OFCCP, la cual puede encontrar en la mayoría de los directorios telefónicos en la sección U.S. Government (Gobierno de los EE.UU.), Department of Labor (Departamento del Trabajo).

Programas o actividades que reciben asistencia financiera federal

RAZA, COLOR, ORIGEN NACIONAL, SEXO
Adicionalmente a las protecciones del Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, y sus enmiendas, el Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964, y sus enmiendas, prohíbe la discriminación por raza, color u origen nacional en los programas o actividades que reciban asistencia financiera federal. La discriminación en el empleo está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de la asistencia financiera es la provisión del empleo, o donde la discriminación laboral cause o pueda causar una discriminación en la provisión de los servicios conforme a tales programas. El Título IX de las Enmiendas en la Educación de 1972 prohíbe la discriminación en el empleo por motivo del sexo en las actividades o programas educativos que reciban asistencia financiera federal.

INDIVIDUOS CON DISCAPACIDADES
La Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, y sus enmiendas, prohíbe la discriminación en el empleo por una discapacidad, en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Se prohíbe la discriminación en todos los aspectos del empleo contra las personas con discapacidades quienes, con o sin arreglos razonables, puedan realizar las funciones esenciales del trabajo.

EEOC 9/02 and OFCCP 8/08 Versions Useable With 11/09 Supplement

EEOC-P/E-1 (Revised 11/09)

DERECHOS DEL EMPLEADO
BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO

SECCIÓN DE HORAS Y SUELDOS DEL DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE EEUU

SALARIO MÍNIMO FEDERAL

$7.25 POR HORA

A PARTIR DEL 24 DE JULIO DE 2009

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

EMPLEO DE MENORES DE EDAD
El empleado ha de tener por lo menos **16** años de edad para trabajar en la mayoría de los trabajos no agrícolas y por lo menos tener **18** años para trabajar en trabajos no agrícolas declarados arriesgados por el/la Secretario(a) de Trabajo.

Jóvenes de **14** y **15** años de edad pueden trabajar fuera de horas escolares en varios trabajos que no sean en fabricación, minería, o arriesgados, bajo las siguientes condiciones:

No más de
• **3** horas en un día escolar o **18** horas en una semana escolar;
• **8** horas en un día no escolar o **40** horas en una semana no escolar.

Además, el trabajo no puede empezar antes de las **7 de la mañana** o terminar después de las **7 de la tarde** salvo del primero de junio hasta el Día de Labor, cuando las horas de la tarde se extienden hasta las **9 de la noche**. Se aplican reglas distintas al empleo agrícola.

CRÉDITO POR PROPINAS
Empresarios de empleados que reciben propinas han de pagar un salario en efectivo de por lo menos $2.13 por hora si declaran un crédito por propina contra sus obligaciones hacia el salario mínimo. Si las propinas del empleado combinadas con el salario en efectivo que paga el empresario de por lo menos $2.13 por hora no equivalen al salario mínimo por hora, el empresario ha de suplir la diferencia. También se tiene que cumplir con otras condiciones.

CUMPLIMIENTO
El Departamento de Trabajo puede recuperar salarios atrasados administrativamente o mediante acción legal en los tribunales, para empleados a los cuales se les haya pagado por debajo y en violación de la ley.

A los empresarios se les puede imponer penas pecuniarias civiles de hasta $1,100 por cada infracción intencional o repetida de las provisiones de la ley del pago del salario mínimo y del pago de sobretiempo y hasta $11,000 por cada empleado que sea empleado en violación de las provisiones de la ley sobre el empleo de menores. Adicionalmente, se puede imponer una pena pecuniaria civil de hasta $50,000 por cada infracción de las provisiones sobre el empleo de menores si causa la muerte o una lesión seria de un empleado menor de edad, y se pueden doblar dichas avaluaciones, hasta $100,000, cuando se determinan que las infracciones son intencionales o repetidas. La ley también prohíbe la discriminación o el despido del trabajador por haber presentado una denuncia o por participar en cualquier procedimiento bajo la Ley.

INFORMACIÓN ADICIONAL
• Ciertas ocupaciones y ciertos establecimientos están exentos de las provisiones de pago de salario mínimo y de sobretiempo.
• Se aplican provisiones especiales a trabajadores de Samoa Americana y de la Comunidad de las Islas Marianas del Norte.
• Algunas leyes estatales proveen más protecciones al empleado; el empresario ha de cumplir con ambas.
• La ley exige que los empresarios pongan este cartel donde los empleados lo puedan ver fácilmente.
• A los empleados menores de 20 años de edad se les puede pagar menos de $4.25 por hora durante los primeros 90 días civiles consecutivos de empleo con un empresario.
• Se les puede pagar menos del salario mínimo bajo ciertos certificados especiales emitidos por el Departamento de Trabajo a ciertos estudiantes de tiempo completo, estudiantes aprendices y a trabajadores con impedimentos.

Para información adicional:
1-866-4-USWAGE
(1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627
WWW.WAGEHOUR.DOL.GOV

WHD
U.S. Wage and Hour Division

U.S Department of Labor | Wage and Hour Division | WHD Publication 1088 (Revised July 2009)

Rev 08/11

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

Aviso

Ley Para La Protección del Empleado contra la Prueba del Polígrafo

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

PROHIBICIONES
Generalmente se le prohíbe al empleador que le exija o requiera a un empleado o a un solicitante a un trabajo que se someta a una prueba con detector de mentiras, y que 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.

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 descontinuarla, al igual que el derecho a negarse a que los resultados de la prueba estén al alcance de personas no autorizadas.

CUMPLIMIENTO
El/La Secretario(a) de Trabajo puede entablar pleitos para impedir violaciones y puede imponer penas pecuniarias civiles de hasta $10,000 contra los violadores. Los empleados o solicitantes a empleo también tienen derecho a entablar sus propios pleitos en los tribunales.

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

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

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

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

Publicación de "WH" 1462
junio de 2003

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 (JNRL), 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.

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 participaciónen 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 conhacerlo, 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.

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.

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 preguntarsobre 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: http://www.nlrb.gov.

También puede contactar a la NLRB a través de su línea telefónica gratuita: **1-866-667-NLRB (6572)** ó **(TTY) 1-866-315-NLRB (1-866-315-6572)** para los sordos e hipoacúsicos.

*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.

SEPTIEMBRE 2011

PARA EL USO DE EL SECTOR PRIVADO Y EMPLEADORES DE GOBIERNO

SUS DERECHOS AL AMPARO DE USERRA

LA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y RE-EMPLEO DE LOS SERVICIOS UNIFORMADOS

USERRA protege los derechos laborales de los individuos que voluntaria o involuntariamente dejan sus puestos de trabajo para desempeñarse en el servicio militar o en ciertos tipos de servicios en el Sistema Médico para Desastres Nacionales. USERRA también les prohíbe a los empleadores discriminar contra miembros actuales y ex miembros de los servicios uniformados y solicitantes de ingreso a dichos servicios.

DERECHOS DE RE-EMPLEO
Usted tiene derecho a volver a ser empleado en su trabajo civil si deja dicho trabajo para prestar servicios en los servicios uniformados y:
• se asegura de que su empleador reciba por anticipado, un aviso verbal o escrito referente a su servicio;
• tiene cinco años o menos de servicios acumulados en los servicios uniformados mientras está con ese empleador en particular;
• vuelve a trabajar o solicita de manera oportuna que le vuelvan a emplear después de concluir el servicio; y
• no ha sido separado del servicio mediante una baja descalificadora ni bajo otra condición que no sea la de honorable.

Si usted es elegible para que le vuelvan a emplear, se le debe reintegrar al puesto de trabajo y con los beneficios que hubiera obtenido si no hubiera estado ausente debido al servicio militar o, en algunos casos, se le puede reintegrar a un puesto de trabajo comparable.

DERECHO A ESTAR LIBRE DE DISCRIMINACIÓN Y REPRESALIAS
Si usted:
• es un miembro actual o ex miembro de los servicios uniformados;
• ha solicitado su incorporación en los servicios uniformados; o
• está obligado a prestar servicio en los servicios uniformados;

un empleador no le puede negar:
• un empleo inicial;
• volverle a emplear;
• la retención en el empleo;
• una promoción; o
• algún beneficio del empleo

debido a esa situación.

Además, un empleador no puede tomar represalias contra alguien que ayude a hacer cumplir con los derechos otorgados por la ley USERRA, incluyendo testificar o hacer una declaración en conexión con un proceso al amparo de USERRA, aún cuando esa persona no tenga conexión con el servicio.

PROTECCIÓN DE SEGURO DE SALUD
• Si usted deja su trabajo para incorporarse al servicio militar, tiene el derecho de elegir continuar con la cobertura de su plan de salud que ofrece su empleador para usted y para sus personas a cargo durante un período de hasta 24 meses mientras se encuentre en el servicio militar.
• Aún cuando usted no decida continuar con la cobertura durante su servicio militar, usted tiene el derecho de ser reincorporado al plan de salud de su empleador cuando éste le vuelve a emplear, generalmente sin ningún período de espera ni exclusiones (por ej., exclusiones por condiciones preexistentes) excepto en casos de enfermedades o lesiones relacionadas con el servicio.

OBSERVANCIA
• El Servicio de Empleo y Entrenamiento de Veteranos (VETS) del Departamento de Trabajo de los EE. UU., está autorizado a investigar y resolver quejas de violaciones de la ley USERRA.
• Para obtener asistencia con la presentación de una queja, o para cualquier otra información sobre USERRA, póngase en contacto con VETS llamando al **1-866-4-USA-DOL** o visitando su sitio web en **http://www.dol.gov/vets**. Se puede ver un asesor interactivo de USERRA en línea en **http://www.dol.gov/elaws/userra.htm**.
• Si usted presenta una queja ante VETS y VETS no está en condiciones de resolverla, puede solicitar que su caso sea referido al Departamento de Justicia o a la Oficina de Asesoría especial, según corresponda para su representación.
• Usted también puede obviar el proceso de VETS e iniciar una acción civil contra un empleador por violaciones de la ley USERRA.

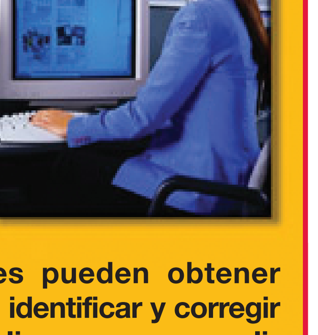
Los derechos que se detallan aquí varían dependiendo de las circunstancias. Este aviso fue preparado por VETS y se lo puede ver en Internet en esta dirección: http://www.dol.gov/vets/programs/userra/poster.htm. La ley Federal requiere que los empleadores notifiquen a los empleados acerca de sus derechos al amparo de la ley USERRA y los empleadores pueden cumplir con este requisito exhibiendo este aviso donde es su costumbre publicar los avisos para los empleados.

U.S. Department of Labor 1-866-487-2365 | U.S. Department of Justice | Office of Special Counsel | ESGR 1-800-336-4590

Fecha de Publicación - Octubre de 2008

Seguridad y Salud en el Trabajo ¡Es la Ley!

OSHA
Administración de Seguridad y Salud Ocupacional
Departamento del Trabajo de los Estados Unidos



EMPLEADOS:
- **Usted tiene el derecho de notificar a su empleador o a la OSHA sobre peligros en el lugar de trabajo. Usted también puede pedir que la OSHA no revele su nombre.**
- **Usted tiene el derecho de pedir a la OSHA que realice una inspección si usted piensa que en su trabajo existen condiciones peligrosas o poco saludables. Usted o su representante pueden participar en esa inspección.**
- **Usted tiene 30 días para presentar una queja ante la OSHA si su empleador llega a tomar represalias o discriminar en su contra por haber denunciado la condición de seguridad o salud o por ejercer los derechos consagrados bajo la Ley OSH.**
- **Usted tiene el derecho de ver las citaciones enviadas por la OSHA a su empleador. Su empleador debe colocar las citaciones en el lugar donde se encontraron las supuestas infracciones o cerca del mismo.**
- **Su empleador debe corregir los peligros en el lugar de trabajo para la fecha indicada en la citación y debe certificar que dichos peligros se hayan reducido o desaparecido.**
- **Usted tiene derecho de recibir copias de su historial o registro médico y el registro de su exposición a sustancias o condiciones tóxicas o dañinas.**
- **Su empleador debe colocar este aviso en su lugar de trabajo.**
- **Usted debe cumplir con todas las normas de seguridad y salud ocupacionales expedidas conforme a la Ley OSH que sean aplicables a sus propias acciones y conducta en el trabajo.**

EMPLEADORES:
- **Usted debe proporcionar a sus empleados un lugar de empleo libre de peligros conocidos.**
- **Usted debe cumplir con las normas de seguridad y salud ocupacionales expedidas conforme a la Ley OSH.**

Los empleadores pueden obtener ayuda gratis para identificar y corregir las fuentes de peligro y para cumplir con las normas, sin citación ni multa, por medio de programas de consulta respaldados por la OSHA en cada estado del país.

1-800-321-OSHA
www.osha.gov

OSHA 3167-01-07R

FAIOS092811-NS

7001 W. 43RD STREET • HOUSTON, TEXAS 77092 FOR INFORMATION OR TO REORDER AN ALL-IN-ONE® POSTER CALL (800) 767-9243 • www.fwlli.com

© Federal Wage & Labor Law Institute

ALL-IN-ONE Labor Law Poster™