La igualdad de oportunidades de empleo es

LA LEY

Empleadores privados, gobiernos locales y estatales, instituciones educativas, agencias de empleo y organizaciones de trabajo

Los postulantes y empleados de la mayoría de los empleadores privados, los gobiernos locales y estatales, las instituciones educativas, las agencias de empleo y las organizaciones de trabajo están protegidos por la ley federal contra la discriminación en función de:

RAZA, COLOR, RELIGIÓN, SEXO, PROCEDENCIA
El Título VII de la Ley de Derechos Civiles (Civil Rights Act) de 1964, con sus modificaciones, protege a los postulantes y a los empleados contra la discriminación en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo, en función de raza, color, religión, sexo (incluidas las embarazadas) o procedencia. La discriminación religiosa se refiere a la falta de adaptación razonable a las prácticas religiosas de un empleado, siempre y cuando dicha adaptación no provoque una dificultad económica desmedida para la compañía.

DISCAPACIDAD
Los Títulos I y V de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (Americans with Disabilities Act) de 1990, con sus modificaciones, protege a las personas idóneas contra la discriminación por discapacidad en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo. La discriminación por discapacidad se refiere a la falta de adaptaciones razonables para las limitaciones físicas o mentales de una persona idónea que tiene una discapacidad y que es un postulante o un empleado, salvo que dichas adaptaciones provoquen una dificultad económica desmedida para la compañía.

EDAD
La Ley contra la Discriminación Laboral por Edad (Age Discrimination in Employment Act) de 1967, con sus modificaciones, protege a los postulantes y empleados de 40 años o más contra la discriminación por cuestiones de edad en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo.

SEXO (SALARIOS)
Además de lo establecido en el Título VII de la Ley de Derechos Civiles, con sus modificaciones, la Ley de Igualdad en las Remuneraciones (Equal Pay Act) de 1963, con sus modificaciones, también prohíbe la discriminación sexual en el pago de los salarios a las mujeres y los hombres que realicen básicamente el mismo trabajo, en empleos que requieran las mismas habilidades, esfuerzo y responsabilidad, en condiciones laborales similares, en el mismo establecimiento.

GENÉTICA
El Título II de la Ley de No Discriminación por Información Genética (Genetic Information Nondiscrimination Act, GINA) de 2008 protege a los postulantes y empleados contra la discriminación basada en la información genética en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo. La GINA también limita la adquisición de información genética por parte de los empleadores y condiciona de manera estricta su divulgación. La información genética incluye las pruebas genéticas de los postulantes, empleados o integrantes de sus familias, la manifestación de enfermedades o trastornos de los miembros de la familia (historia médica familiar) y las solicitudes o la recepción de servicios genéticos por parte de los postulantes, empleados o integrantes de sus familias.

REPRESALIAS
Todas estas leyes federales prohíben a las entidades cubiertas que tomen represalias en contra de una persona que presenta una cargo por discriminación, participa en un procedimiento por discriminación o que, de algún otro modo, se opone a una práctica laboral ilícita.

QUÉ DEBE HACER SI CONSIDERA QUE ES VÍCTIMA DE LA DISCRIMINACIÓN
Existen plazos estrictos para presentar cargos por discriminación laboral. A fin de preservar la capacidad de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC) de actuar en representación suya y proteger su derecho a iniciar una demanda privada si fuese necesario en última instancia, debe comunicarse con la EEOC apenas sospeche que se produjo un hecho de discriminación: Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos, 1-800-669-4000 (línea gratuita) o 1-800-669-6820 (línea gratuita TTY para las personas con problemas auditivos). Puede encontrar información sobre las sucursales de la EEOC en www.eeoc.gov o en la mayoría de las guías telefónicas en la sección Gobierno Federal o Gobierno de los Estados Unidos. También puede obtener información adicional sobre la EEOC, incluso cómo presentar un cargo, en www.eeoc.gov.

Empleadores que tengan contratos o subcontratos con el gobierno federal

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, PROCEDENCIA
El Decreto Ejecutivo 11246, con sus modificaciones, prohíbe la discriminación en el trabajo en función de raza, color, religión, sexo o procedencia y exige que se implementen acciones afirmativas para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos laborales.

PERSONAS CON DISCAPACIDADES
La Sección 503 de la Ley de Rehabilitación *(Rehabilitation Act)* de 1973, con sus modificaciones, protege a las personas idóneas contra la discriminación por discapacidad en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo. La discriminación por discapacidad se refiere a la falta de adaptaciones razonables para las limitaciones físicas o mentales de una persona idónea que tiene una discapacidad y que es un postulante o un empleado, salvo que dichas adaptaciones provoquen una dificultad económica desmedida para la compañía. La Sección 503 también exige que los contratistas federales implementen acciones afirmativas para emplear y avanzar en el empleo de personas idóneas con discapacidades en todos los niveles laborales, incluido el nivel ejecutivo.

VETERANOS DISCAPACITADOS, RECIÉN RETIRADOS, BAJO PROTECCIÓN Y CON MEDALLA POR SERVICIO A LAS FUERZAS ARMADAS
La Ley de Asistencia a la Readaptación de Veteranos de Vietnam *(Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act)* de 1974, con sus modificaciones, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y exige que se implementen acciones afirmativas para emplear y avanzar en el empleo de los veteranos discapacitados, recién retirados (en el plazo de los tres años posteriores a la baja o al cese del servicio activo), otros veteranos bajo protección (los veteranos que prestaron servicio durante una guerra o en una campaña o expedición para la cual se les autorizó una insignia de campaña) y los veteranos con medalla por servicio a las Fuerzas Armadas (aquellos que durante el servicio activo, participaron en una operación militar de los Estados Unidos por la cual se los reconoció con una medalla por servicio a las Fuerzas Armadas).

REPRESALIAS
Quedan prohibidas las represalias contra una persona que presenta una demanda por discriminación, participa en un procedimiento de la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (*Office of Federal Contract Compliance Programs*, OFCCP) o que se oponga, de algún otro modo, a la discriminación según estas leyes federales.

Toda persona que considere que un contratista violó sus obligaciones de acción afirmativa o no discriminación según las autoridades mencionadas anteriormente debe comunicarse de inmediato con:

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP), Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, 200 Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C. 20210, teléfono 1-800-397-6251 (línea gratuita) o (202) 693-1337 (línea TTY). También puede enviar un mensaje de correo electrónico a la OFCCP (OFCCP-Public@dol.gov) o bien, llamar a una de sus oficinas regionales o del distrito, las cuales aparecen en la mayoría de las guías telefónicas en la sección Gobierno de los Estados Unidos, Departamento de Trabajo.

Programas o actividades que reciben asistencia financiera federal

RAZA, COLOR, PROCEDENCIA, SEXO
Además de las protecciones establecidas en el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 y sus modificaciones, el Título VI de dicha ley, con sus modificaciones, prohíbe la discriminación por raza, color o procedencia en los programas o las actividades que reciban asistencia financiera federal. La discriminación laboral está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de la asistencia financiera es brindar empleo, o si la discriminación laboral provoca o puede provocar discriminación cuando se proporcionan los servicios de dichos programas. El Título IX de las Reformas Educativas de 1972 prohíbe la discriminación laboral según el sexo en los programas o las actividades educativas que reciben asistencia financiera federal.

PERSONAS CON DISCAPACIDADES
La Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, con sus modificaciones, prohíbe la discriminación laboral por discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Queda prohibida la discriminación en todos los aspectos laborales contra las personas discapacitadas que, con o sin adaptaciones razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo.

Si cree que ha sido víctima de discriminación en algún programa de una institución que reciba asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

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

SALARIO MÍNIMO FEDERAL

$7.25 POR HORA

A PARTIR DEL 24 DE JULIO DE 2009

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

PAGO POR SOBRETIEMPO

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

TRABAJO DE MENORES DE EDAD

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

CRÉDITO POR PROPINAS

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

MADRES LACTANTES

La FLSA exige que los empleadores le proporcionen un tiempo de descanso razonable a la empleada que sea madre lactante y que esté sujeta a los requisitos de sobretiempo de la FLSA, para que la empleada se extraiga leche manualmente para su niño lactante por un año después del nacimiento del niño, cada vez que dicha empleada tenga la necesidad de extraerse leche. A los empleadores también se les exige que proporcionen un lugar, que no sea un baño, protegido de la vista de los demás y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y del público, el cual pueda ser utilizado por la empleada para extraerse leche.

CUMPLIMIENTO

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

INFORMACIÓN ADICIONAL

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

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

WH1088 SPA REV 07/16

IDAHO
DEPARTMENT OF LABOR
C.L. "BUTCH" OTTER, GOVERNOR
KENNETH D. EDMUNDS, DIRECTOR

ESTADO DE IDAHO
Departamento del Trabajo de Idaho
317 West Main Street
Boise, Idaho 83735-0910

LEY DEL SALARIO MÍNIMO DE IDAHO

SECCIÓN 44-1502 DEL CÓDIGO DE IDAHO: Con la excepción de lo que se especifique aquí, ningún empleador le pagará a sus empleados ningún sueldo calculado a una taza menor de:

$7.25 POR HORA

24 DE JULIO DE 2009

EMPLEADOS CON PROPINA: Los empleados que tengan una ocupación en la que por costumbre o normalmente reciban más de treinta dólares ($30.00) mensuales de propina, recibirán un sueldo mínimo de $3.35 por hora. Si las propinas de un empleado sumadas al salario en efectivo del empleador no equivalen al salario mínimo por hora, el empleador deberá cubrir la diferencia.

SUELDO DE OPORTUNIDAD: A los empleados menores de 20 años de edad se les puede pagar $4.25 por hora durante los primeros 90 días consecutivos (hábiles y no hábiles) en los que han trabajado para un empleador.

SECCIÓN 44-1504 DEL CÓDIGO DE IDAHO. EXCEPCIONES DEL SALARIO MÍNIMO: Las provisiones de esta acta no se aplicarán a ningún empleado en una auténtica capacidad ejecutiva, administrativa, o profesional, empleados de servicio doméstico, a cualquier persona empleada como vendedor particular, empleados por temporada de un programa de campamento sin fines de lucro, o cualquier joven menor de dieciséis (16) años que trabaje medio tiempo o realice trabajos variados que no excedan un total de cuatro (4) horas 125 al día para un (1) empleador en particular; o cualquier persona que trabaja en agricultura si; dicho trabajador agrícola es el padre o madre, esposo/a, niño/a o otro miembro familiar inmediato del empleador; o dicho empleado tiene mas de dieciséis (16) años de edad y es trabajador de temporada de cosecha pagado por contrato en una operación que generalmente y por costumbre es reconocida como una donde se paga por contrato en la region de trabajo y donde el empleado viene a diario de una residencia permanente y trabaja menos de 13 semanas durante el año de calendario anterior; o dicho trabajador tiene 16 años o menos y; trabaja como un trabajador de temporada de cosecha y se le paga por contrato en una operación que generalmente y por costumbre es reconocida como una donde se paga por contrato en la región de trabajo, y esta empleado en el mismo rancho que sus padres o persona que esta en lugar de sus padres, y se le paga igual como a trabajadores mayores de 16 años de edad que trabajan en el mismo rancho; o es un empleado que participa en la ganadería de terreno abierto (ganado y borregos).

SECCIÓN 45-606 DEL CÓDIGO DE IDAHO: Todo sueldo que se le deba a un empleado que salió del trabajo se debe pagar el día de pago más cercano o dentro de los 10 primeros días después que haya salido, excluyendo los fines de semana y días de fiesta. Si el empleado que salió lo pide por escrito, se le debe pagar dentro de las próximas 48 horas, excluyendo los fines de semana y días feriados.

La Sección de Horas y Salarios del Departamento del Trabajo de Idaho es responsable por la administración del Acta de salario mínimo y pago de sueldo de Idaho.

Para más información, una "Guía de las Leyes del Trabajo de Idaho", se encuentra disponible en las oficinas locales del Departamento del Trabajo de Idaho, online: labor.idaho.gov/pdf/wagehourspan.pdf o puede llamar al (208) 457-8789 en Kootenai County, al (208) 332-3570 en Boise, o al (208) 236-6710, ext. 3659 en Pocatello; o al (208) 678-5518, ext. 3128 en Burley. 800-377- 3529 (Por medio del "Idaho Relay Service").

AVISO A LOS EMPLEADORES:

ESTE AVISO OFICIAL DEBE SER COLOCADO EN UN LUGAR VISIBLE, EN O CERCA DEL LUGAR DE TRABAJO DE CUALQUIER PERSONA A LA QUE SE APLIQUE ESTA ACTA O EN UN LUGAR ACCESIBLE A SUS EMPLEADOS (SECCIÓN 44-1507, DEL CÓDIGO DE IDAHO).

EL EMPLEO DE PERSONAS CON INCAPACIDADES O APRENDICES DEBE SER CONFORME CON SECCION 44-1505 Y 44-1507, DEL CODIGO DE IDAHO

PARA OBTENER HOJAS ADICIONALES O INFORMACIÓN, COMUNIQUESE A LA DIRECCION EN ESTE BOLETIN O PUEDE IMPRIMIR COPIAS DE LA RED (INTERNET) EN EL SITIO http://.labor.idaho.gov EN LA SECCION DE "BUSINESS SERVICES".

(R. 3/2014)

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ES LA LEY

ES CONTRA LA LEY PARA ESTE RECIPIENTE DE ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL DISCRIMINAR EN LA SIGUIENTE MANERA:

- Contra cualquier individuo en los Estados Unidos por razones de raza, color, religión, sexo, origen nacional, edad, incapacidad, afiliación política, creencia religiosa, ciudadanía, estado de veterano; y
- Contra cualquier beneficiario de programas de asistencia financiera bajo el Título I del Acta de Innovación y Oportunidad para la Fuerza Laboral de 2014 (Workforce Innovation and Opportunity Act of 2014 - WIOA), por razones de ciudadanía/estado legal del beneficiario como un inmigrante legalmente admitido y autorizado para trabajar en los Estados Unidos, o su participación en cualquiera de los programas o actividades de asistencia financiera del Título I del Acta de Innovación y Oportunidad para la Fuerza Laboral (WIOA).

LOS PROVEEDORES DE SERVICIO O RECIPIENTES DEL TÍTULO 1 DEL ACTA DE INNOVACIÓN Y OPORTUNIDAD PARA LA FUERZA LABORAL NO DEBEN DE DISCRIMINAR EN NINGUNA DE LAS SIGUIENTES ÁREAS:

Decidiendo quien va a ser admitido, o tener acceso, a cualquier programa o actividad financiados por el Título I del Acta de Innovación y Oportunidad para la Fuerza Laboral; o

- Proveyendo oportunidades en, o negociando con, cualquier persona con relación a tal programa o actividad; o
- Haciendo decisiones de empleo en la administración de, o en conexión con, tal programa o actividad.

Que hacer si cree que ha experimentado discriminación

Si usted cree que ha sido sujeto a discriminación en algún programa o actividad financiados bajo el Título I del Acta de Innovación y Oportunidad para la Fuerza Laboral (WIOA), usted puede someter una queja dentro de 180 días desde la fecha en que ocurrió la violación que alega, con cualquiera de los dos:

El (la) Oficial de Igualdad de Oportunidades (equal opportunity officer) del recipiente (o la persona a quién el recipiente o ha designado con este propósito); o El (La) Director(a), Centro de Derechos Civiles (Director, Civil Rights Center, CRC), US Department of Labor, 200 Constitution Ave. NW, Room N-4123, Washington, D.C. 20210.

- Si usted presenta una queja con el recipiente o proveedor de servicio, usted debe esperar hasta que el recipiente o proveedor de servicio emita por escrito un aviso de acción final, o hasta que hayan pasado 90 días (cualquiera que ocurra primero), antes de presentar una queja con el Centro de Derechos Civiles (vea la dirección arriba).
- Si el recipiente no le da un aviso de acción final por escrito, dentro de los 90 días desde el día en que usted presentó su queja, usted no debe de esperar el aviso antes de presentar su queja al Centro de Derechos Civiles. Sin embargo, debe presentar su queja al Centro de Derechos Civiles dentro de 30 días después de la fecha límite de 90 días. (en otras palabras, dentro de 120 días después del día en que usted presentó su queja con el recipiente).
- Si el recipiente le da un aviso escrito de acción final de su queja, pero usted no está satisfecho(a) con la decisión o resolución, usted puede presentar una queja con el Centro de Derechos Civiles. Usted debe presentar su queja dentro de 30 días desde la fecha en que recibió el aviso de acción final.

Para obtener información o presentar una queja, contacte a:
Amy Hohnstein, WIOA Oficial de Igualdad de Oportunidades
(208) 332-3570 x 3330
amy.hohnstein@labor.idaho.gov
711 - Idaho Relay Service

IDAHO
DEPARTMENT OF LABOR
C.L. "BUTCH" OTTER, GOVERNOR
KENNETH D. EDMUNDS, DIRECTOR

Empleador y proveedor de servicios con igualdad de oportunidades.
Acomodaciones razonables están disponibles par alas personas con incapacidades, al solicitarlas. Marque 711 para contactar el servicio de transmission de Idaho Relay Service.

Departamento de Trabajo de los EE. UU.

OSHA®
Administración de Seguridad y Salud Ocupacional

Seguridad y Salud en el Trabajo
¡ES LA LEY!

Todos los trabajadores tienen el derecho a:

- Un lugar de trabajo seguro.
- Decir algo a su empleador o la OSHA sobre preocupaciones de seguridad o salud, o reportar una lesión o enfermedad en el trabajo, sin sufrir represalias.
- Recibir información y entrenamiento sobre los peligros del trabajo, incluyendo sustancias 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.

Este cartel está disponible de la OSHA para gratis.

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 perdidos 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/espanol

OSHA 3167-04R 2015

DERECHOS DEL EMPLEADO

LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADO CONTRA LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO

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

PROHIBICIONES

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

EXENCIONES

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

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

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

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

DERECHOS DE LOS EXAMINADOS

En casos en que se permitan las pruebas de polígrafo, éstas deben ser administradas bajo una cantidad de normas estrictas en cuanto a su administración y duración. Los examinados tienen un número de derechos específicos, incluyendo el derecho de advertencia por escrito antes de someterse a la prueba, el derecho a negarse a someterse a la prueba o a 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 contra los violadores. Los empleados o solicitantes a empleo también tienen derecho a entablar sus propios pleitos en los tribunales.

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

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

WH1462 SPA REV 07/16

DERECHOS DEL EMPLEADO
SEGÚN LA LEY DE AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS DEL DEPARTAMENTO DE EE. UU.

DERECHOS DE LA LICENCIA

Los empleados elegibles que trabajan para un empleador sujeto a esta ley pueden tomarse hasta 12 semanas de licencia sin paga y sin perder su empleo durante un período de 12 meses por las siguientes razones:

- El nacimiento de un hijo o la colocación de un hijo en adopción o en hogar de crianza;
- Para establecer lazos afectivos con un niño (la licencia tiene que ser tomada dentro del primer año del nacimiento o de la colocación del niño);
- Para cuidar al cónyuge del empleado, al hijo, o al padre que tenga una condición seria de salud que califique;
- Debido a una condición seria de salud que califique del empleado mismo y que resulte en que el empleado no pueda realizar su trabajo;
- Por exigencias que califiquen relacionadas con el despliegue al extranjero de un miembro de las fuerzas armadas que sea cónyuge del empleado, hijo o padre.

Un empleado elegible que es cónyuge, hijo, padre o familiar más cercano del miembro de las fuerzas armadas que está cubierto, puede tomarse hasta 26 semanas de licencia bajo la Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés) en un periodo único de 12 meses para cuidar al miembro de las fuerzas armadas que tenga una lesión o enfermedad seria.

El empleado no tiene que tomarse toda la licencia seguida de una sola vez. Cuando es medicamente necesario o de otra manera permitido, los empleados pueden tomarse la licencia de forma intermitente o en una jornada reducida.

Los empleados pueden elegir, o un empleador puede exigir, el uso de licencias pagadas acumuladas mientras se toman la licencia bajo la FMLA. Si el empleado sustituye la licencia pagada acumulada por la licencia bajo la FMLA, el empleado tiene que cumplir con las políticas de pago de licencias normales del empleador.

BENEFICIOS Y PROTECCIONES

Mientras los empleados estén de licencia bajo la FMLA, los empleadores tienen que continuar con la cobertura del seguro de salud como si los empleados no estuvieran de licencia.

Después de regresar de la licencia bajo la FMLA, a la mayor parte de los empleados se les tiene que restablecer al mismo trabajo o uno casiidéntico, con el pago, los beneficios y otros términos y otras condiciones de empleo equivalentes.

REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD

El empleador no puede interferir con los derechos de la FMLA de un individuo o tomar represalias contra alguien por usar o intentar de usar la licencia bajo la FMLA, por oponerse a cualquier práctica ilegal hecha por la FMLA, o por estar involucrado en un procedimiento según o relacionado con la FMLA.

Un empleado que trabaja para un empleador bajo el alcance tiene que cumplir con tres criterios para poder ser elegible para una licencia bajo la FMLA. El empleado tiene que:

- Haber trabajado para el empleador por lo menos 12 meses;
- Tener por lo menos 1,250 horas de servicio en los 12 meses previos a tomar la licencia*; y
- Trabajar en un lugar donde el empleador tenga al menos 50 empleados dentro de 75 millas del lugar de trabajo del empleado.

*Requisitos especiales de “horas de servicio” se aplican a empleados de una tripulación de una aerolínea.

PEDIDO DE LA LICENCIA

En general, los empleados tienen que pedir la licencia necesaria bajo la FMLA con 30 días de anticipación. Si no es posible avisar con 30 días de anticipación, el empleado tiene que notificar al empleador lo más pronto posible y, generalmente, seguir los procedimientos usuales del empleador.

Los empleados no tienen que informar un diagnóstico médico, pero tienen que proporcionar información suficiente para que el empleador pueda determinar si la ausencia califica bajo la protección de la FMLA. La información suficiente podría incluir informarle al empleador que el empleado está o estará incapacitado para realizar sus funciones laborales, que un miembro de la familia no puede realizar las actividades diarias, o que una hospitalización o un tratamiento médico de seguimiento es necesario. Los empleados tienen que informar al empleador si la necesidad de la licencia es por una razón por la cual la licencia bajo la FMLA fue previamente tomada o certificada.

Los empleadores pueden exigir un certificado o una recertificación periódica que respalde la necesitad para la licencia. Si el empleador determina que la certificación está incompleta, tiene que proporcionar un aviso por escrito indicando qué información adicional se requiere.

RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR

Una vez que el empleador sepa que la necesidad para la licencia del empleado es por una razón que pueda calificar bajo la FMLA, el empleador tiene que notificar al empleado si él o ella es elegible para una licencia bajo FMLA y, si es elegible, también tiene que proporcionar un aviso de los derechos y las responsabilidades según la FMLA. Si el empleado no es elegible, el empleador tiene que brindar una razón por la cual no es elegible.

Los empleadores tienen que notificar a sus empleados si la ausencia será designada como licencia bajo la FMLA, y de ser así, cuánta ausencia será designada como licencia bajo la FMLA.

CUMPLIMIENTO

Los empleados pueden presentar un reclamo ante el Departamento de Trabajo de EE. UU., la División de Horas y Salarios, o pueden presentar una demanda privada contra un empleador.

La FMLA no afecta a ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni sustituye a ninguna ley estatal o local o convenio colectivo de negociación que proporcione mayores derechos de ausencias familiares o médicas.

Para información adicional o para presentar un reclamo:

1-866-4-USWAGE

(1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627

www.dol.gov/whd

Departamento de Trabajo de los EE.UU. | División de Horas y Salarios

WH1420a REV 06/16

AVISO A TODOS LOS EMPLEADOS

IDAHO DEPT. OF LABOR

BENEFICIOS DE SEGURO DE DESEMPLEO

Esta empresa esta sujeta a la Ley de Seguridad de Empleo de Idaho.

Todos los empleados, excepto aguellos específicamente exonerados, están asegurados para compensación durante los períodos de desempleo involuntario.

SEGURO DE DESEMPLEO ES lo que el nombre implica — un **SEGURO** pagado por el Fondo Fiduciario de Seguridad de Empleo, un fondo derivado de impuestos cobrados a la compañía o empleador.

NINGUNA PORCION DEL COSTO DE ESTE PROGRAMA ES DEDUCIBLE DE SUS GANANCIAS.

Solicitudes para el Seguro de Desempleo deben ser registradas a través de la oficina mas cercana de Departamento del Trabajo de Idaho. Por favor consulte a su directorio para la ubicación. No se demore. Reclamos deben de ser registrados inmediatamente después de su separación.

Departamento del Trabajo de Idaho
317 W. Main St.
Boise, Idaho 83735-0910
(208) 332-3570
Website: labor.idaho.gov

LA LEY DE IDAHO NO PERMITE DISCRIMINACIÓN

EN EMPLEO, ALOJAMIENTO PÚBLICO, EDUCACIÓN Y BIENES RAÍCES POR CAUSA DE INCAPACIDAD, RELIGIÓN, RAZA, COLOR, SEXO, ORIGEN NACIONAL O EDAD.

IDAHO HUMAN RIGHTS COMMISSION
P.O. BOX 83720
BOISE, ID 83720-0040
(208) 334-2873
(208) 334-2664 (FAX)
(888) 249-7025 (GRATIS)
(208) 334-4751 TTY/TDD
Inquiry@ihrc.idaho.gov
www.humanrights.idaho.gov

5/8/2008