

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO

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 SOBRETIEPO
El Departamento tiene el derecho de recuperar salarios retroactivos y una cantidad igual en daños y perjuicios en caso de incumplimiento de los salarios mínimos, sobretiempos y otros incumplimientos. El Departamento puede exigir el recobro de un equivalente crédito. A los empleadores se les piden incorporar acciones puntuales sobre cada incumplimiento de acuerdo a respecto de las disposiciones de la ley del cargo del salario mínimo y de sobretiempos. También se pueden imponer acciones puntuales sobre el incumplimiento de las disposiciones de la FLSA sobre el trabajo de menores de edad. Además, se pueden imponer sanciones puntuales como incrementos por falta de cumplimiento con el trabajo de menor que resulte en la muerte o una lesión seria de un empleado menor de edad. El empleador prohíbe tomar represalias cuando se determina que los incumplimientos fueron deliberados y repetidos. La ley también prohíbe tomar represalias a respecto de los trabajadores que presionan a un jefe o que participan en cualquier proceso bajo la FLSA.

AFIRMACIÓN JURIDICAL
Ciertas compañías y ciertos establecimientos están exentos de las disposiciones de salario mínimo, o de las acciones de daños y perjuicios.
Se aplican disposiciones especiales a trabajadores de Servicios Aéreos, del Estado Libre Asociado o de las Islas Marianas del Norte y del Estado Libre Asociado de Samoa.
Algunas leyes estatales proporcionan protecciones más fuertes a los trabajadores. Los empleadores tienen que cumplir con las leyes.

Algunas leyes estatales clasifican incorrectamente a sus trabajadores como "contratistas independientes" cuando en realidad son empleados según la FLSA. Los empresarios deben asegurarse de que los trabajadores que no son contratistas independientes no sean tratados como tales. Las leyes estatales también prohíben a los contratistas incorrectamente clasificados como independientes.

A ciertas actividades de tiempo completo, estudiantes locales, aprendices, y trabajadores con discapacidades se les puede excluir de la FLSA. Los empleadores deben tener certificados especiales expedidos por el Departamento de Trabajo.

EXTRACCIÓN EN EL TRABAJO
La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que un empleado pueda estirarse la espalda después de una hora de trabajo. Este tiempo debe ser no remunerado y debe ser usado para la visita o la reunión de parientes y el cumplimiento de las leyes estatales y locales, o el cumplimiento de las leyes federales que prohíben la discriminación en el empleo. Si se viola esta ley, el trabajador tiene el derecho de solicitar un juicio.

CONOCER SUS DERECHOS
La Ley de Normas Justas de Trabajo requiere que los empleadores exhiban este cartel donde sea visible por los empleados.

La Discriminación en el Lugar de Trabajo es Ilegal

- ¿Quién está Protegido?
Empleados (actuales y futuros), incluyendo gerente y empleado temporal
 - Actividades de trabajo
• Miembros de sindicatos y Sindicatos de miembros en el trabajo
- ¿Qué Organizaciones están Cubiertas?**
- La mayoría de los empleadores privados
 - Gobierno estatal y local (como empleador)
 - Instituciones educativas (como empleadores)
 - Sindicatos
 - Empleos de menor

¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales?

- Raza
- Color
- Religión
- Origen nacional
- Sexo (incluyendo embarazo, parto, y condiciones médicas relacionadas, orientación sexual o identidad de género)
- Edad (40 años o más)
- Discapacidad
- Información genética involucrada solo cuando el empleador tiene un programa de pruebas genéticas, análisis genético o historial médico familiar

Estatus Protegido Como Veterano
El Título 28 del Código de Regulaciones Federales de la Ley de Normas Justas de Trabajo de 1937, modificados, 28 C.F.R. 162.415, prohíbe la discriminación por estatus de veterano. El estatus de veterano incluye a cualquier persona que sirvió en el ejército, la marina, la fuerza aérea o la guardia costera, o en el ejército de la fuerza aérea, o en el ejército de la fuerza aérea, o en el ejército de la fuerza aérea, o en el ejército de la fuerza aérea.

Represalias
Se prohíben las represalias contra un persona que presenta una queja por discriminación, participa en un procedimiento de la OCEP o se opone a la discriminación por parte de un contratista federal en virtud de esta ley.

Programas o Actividades que Reciben Asistencia Financiera Federal

Raza, Color, Origen Nacional, Sexo

¿Qué Puede Hacer un Cree que ha Ocurrido Discriminación?

¿Qué Puede Hacer un Cree que ha Ocurrido Discriminación?

DERECHOS DEL EMPLEADO

LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADO CONTRA LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO

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
Gobernantes no le prohíbe al empleador que le requiera a un empleado o a un solicitante a un trabajo que se someta a una prueba con detector de mentiras, y que después, discriminación, o discriminación de origen forma contra un empleado o contra un solicitante que no ha sido sometido a la prueba o que se ha sometido a la prueba y no ha sido aceptado para el trabajo.

EXCEPCIONES
Esta ley no se aplica a los empleados de los gobiernos federal, estatales y locales. Tampoco se aplica a las pruebas que se someten a una prueba con detector de mentiras, y que después, discriminación, o discriminación de origen forma contra un empleado o contra un solicitante que no ha sido sometido a la prueba o que se ha sometido a la prueba y no ha sido aceptado para el trabajo.

DERECHOS DE LOS EXAMINADOS
En caso de que se permitan las pruebas de polígrafo, éstas deben ser administradas bajo ciertas condiciones de normas estrictas en cuanto a administración de pruebas. Los examinados tienen el derecho de obtener información sobre los procedimientos de prueba por escrito antes de someterse a la prueba, el derecho a negarse a someterse a la prueba o a discontinuarla, el derecho a solicitar un abogado y el derecho a ser informado de los riesgos de la prueba.

COMPLIMIENTO
El Acta de Protección del Empleo puede establecer penas por violaciones y puede imponer sanciones financieras contra los violadores. Los empleadores o solicitantes que violan esta ley pueden enfrentar 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 FACILMENTE.

CONOCER SUS DERECHOS

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

¿Qué es una licencia de FMLA?

- El primer día de salud mental o física que le impide trabajar.
- El cuidado de su cónyuge, hijo o padre con enfermedad mental o física grave, y ciertas condiciones que causan, relacionadas con la supervivencia de su cónyuge, hijo, hijo o madre en el servicio militar.

¿Qué es una licencia de FMLA?

- Tener al menos 1250 horas de servicio por un periodo dentro de 12 meses previos a su licencia.
- Si el empleado tiene al menos 500 integrantes del personal dentro de los 75 miles desde su lugar de trabajo.

¿Qué es una licencia de FMLA?

- Tener al menos 1250 horas de servicio por un periodo dentro de 12 meses previos a su licencia.
- Si el empleado tiene al menos 500 integrantes del personal dentro de los 75 miles desde su lugar de trabajo.

¿Qué es una licencia de FMLA?

¿Qué es una licencia de FMLA?

¿Qué es una licencia de FMLA?

¿Qué es una licencia de FMLA?

¿Qué es una licencia de FMLA?

SUS DERECHOS BAJO USERRA

LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y DESEMPEÑO PARA LAS FUERZAS ARMADAS

USERRA protege los derechos de las personas que dejan un empleo voluntario o involuntariamente para prestar servicio en las Fuerzas Armadas o ciertos tipos de servicio en el Sistema Médico Nacional para Desastres. USERRA también prohíbe a los empleadores la discriminación contra los miembros presentes y pasados de las fuerzas armadas y solicitantes para las fuerzas armadas.

PROTECCIÓN DE SEGURO MÉDICO

IMPOSICIÓN

IMPOSICIÓN

IMPOSICIÓN

IMPOSICIÓN

IMPOSICIÓN

IMPOSICIÓN

IMPOSICIÓN

IMPOSICIÓN

IMPOSICIÓN

IMPOSICIÓN

IMPOSICIÓN

IMPOSICIÓN

IMPOSICIÓN

IMPOSICIÓN

IMPOSICIÓN

IMPOSICIÓN

IMPOSICIÓN

IMPOSICIÓN

IMPOSICIÓN