



# N.C. Department of Labor

# Wage and Hour Notice to Employees



## Wage and Hour Act

### Minimum Wage: \$7.25 per hour (effective 7/24/09).

Employers in North Carolina are required to pay the higher of the minimum wage rate established by state or federal laws. The federal minimum wage increased to \$7.25 per hour effective July 24, 2009; therefore, employers in North Carolina are required to pay their employees at least \$7.25 per hour.

An employer may pay as little as \$2.13 per hour to tipped employees so long as each employee receives enough in tips to make up the difference between the wages paid and the minimum wage. Employees must be allowed to keep all tips, except that pooling is permitted if no employee's tips are reduced more than 15%. The employer must keep an accurate and complete record of tips as certified by each employee monthly or for each pay period. Without these records, the employer may not be allowed the tip credit.

Certain full-time students may be paid 90% of the minimum wage, rounded to the lowest nickel.

### Overtime

Time and one-half must be paid to all employees after 40 hours of work in any one workweek with some exceptions. The state overtime provisions specifically do not apply to certain types of employees and do not apply to employees classified as exempt under the FLSA. Exemptions may be found in NCGS § 95-25.14.

### Youth Employment

**Rules for all youths under 18 years old are:** Youth employment certificates are required. To obtain a YEC, please visit our website at [www.labor.nc.gov](http://www.labor.nc.gov).

**Hazardous or Detrimental Occupations:** State and federal labor laws protect youth workers by making it illegal for employers to hire them in dangerous jobs. For example, non-agricultural workers under 18 years of age may not operate a forklift; operate many types of power equipment such as meat slicers, circular saws, band saws, bakery machinery or woodworking machines; work as an electrician or electrician's helper; or work from any height above 10 feet, including the use of ladders and scaffolds. Certain exemptions apply for Supervised Practice Youth Internships. For a complete list of prohibited jobs, please visit our website at [www.labor.nc.gov](http://www.labor.nc.gov).

**Additional rules for 16- and 17-year-olds are:** No work between 11 p.m. and 5 a.m. when there is school the next day. Exception: When the employer gets written permission from the youth's parents and principal.

**Additional rules for 14- and 15-year-olds are:**

*Where work can be performed:* Retail businesses, food service establishments, service stations and offices of other businesses. Work is not permitted in manufacturing, mining or construction, or with power-driven machinery, or on the premises of a business holding an ABC permit for the on-premises sale or consumption of alcoholic beverages; except that youths at least 14 years of age can work on the outside grounds of the premises with written consent from a parent or guardian as long as the youth is not involved with the preparation, serving, dispensing or sale of alcoholic beverages.

*Maximum hours per day:* Three on school days; eight if a non-school day.

*Maximum hours per week:* 18 when school is in session; 40 when school is not in session.

*Hours of the day:* May work only between 7 a.m. and 7 p.m. (9 p.m. from June 1 through Labor Day when school is not in session).

*Breaks:* 30-minute breaks are required after any period of five consecutive hours of work.

**Additional rules for youths under 14 years old are:** Work is generally not permitted except when working for the youth's parents; in newspaper distribution to consumers; modeling; or acting in movie, television, radio or theater production.

These state youth employment provisions do not apply to farm, domestic or government work.

### Wage Payment

Wages are due on the regular payday. If requested in writing, final paychecks must be sent by trackable mail. When the amount of wages is in dispute, the employer's payment of the undisputed portion cannot restrict the right of the employee to continue a claim for the rest of the wages.

Employees must be notified in writing of paydays, pay rates, policies on vacation and sick leave, and of commission, bonus and other pay matters. Employers must notify employees in writing of any reduction in the rate of promised wages at least one pay period prior to such change.

Deductions from paychecks are limited to those required by law and those agreed to in writing on or before payday. If the written authorization that the employee signs does not specify a dollar amount, the employee must receive prior to payday (1) written notice of the actual amount to be deducted, (2) written notice of their right to withdraw the authorization, and (3) be given a reasonable opportunity to withdraw the authorization. The written authorization or written notice may be given in an electronic format, provided the requirements of the Uniform Electronic Transactions Act (Chapter 66, Article 40 of the N.C. General Statutes) are met.

The withholding or diversion of wages owed for the employer's benefit may not be taken if they reduce wages below the minimum wage. No reductions may be made to overtime wages owed.

Deductions for cash or inventory shortages or for loss or damage to an employer's property may not be taken unless the employee receives seven days' advance notice. This seven-day rule does not apply to these deductions made at termination. An employer may not use fraud or duress to require employees to pay back protected amounts.

If the employer provides vacation pay plans to employees, the employer shall give vacation time off or payment in lieu of time off, as required by company policy or practice. Employees must be notified in writing of any company policy or practice that results in the loss or forfeiture of vacation time or pay. Employees not so notified are not subject to such loss or forfeiture.

The wage payment provisions apply to all private-sector employers doing business in North Carolina. The wage payment provisions do not apply to any federal, state or local agency or instrumentality of government.

## Complaints

The department's Wage and Hour Bureau investigates complaints and may collect back wages plus interest if they are due to the employee. The state of North Carolina may bring civil or criminal actions against the employer for violations of the law. The employee may also sue the employer for back wages. The court may award attorney's fees, costs, liquidated damages and interest.

Anyone having a question about the Wage and Hour Act may call:

**1-800-NC-LABOR (1-800-625-2267)**

## Employee Classification

Any worker who is defined as an employee by the N.C. Wage and Hour Act (N.C. Gen. Stat. 95-25.2(4)), the N.C. Employee Fair Classification Act, the Internal Revenue Code as adopted under N.C. Employment Security laws (N.C. Gen. Stat. 96-1(b)(10)), the N.C. Workers' Compensation Act (N.C. Gen. Stat. 97-2(2)), or the N.C. Revenue Act (N.C. Gen. Stat. 105-163.1(4)) shall be treated as an employee.

Any employee who believes that he or she has been misclassified as an independent contractor by his or her employer may report the suspected misclassification to the N.C. Industrial Commission's Employee Classification Section by phone, email or fax. When filing a complaint, please provide the physical location, mailing address, and if available, the telephone number and email address for the employer suspected of employee misclassification:

Employee Classification Section  
N.C. Industrial Commission  
1233 Mail Service Center  
Raleigh, NC 27699-4333  
Email: [emp.classification@ic.nc.gov](mailto:emp.classification@ic.nc.gov)  
Phone: 919-807-2582  
Fax: 919-715-0282

## Employment at Will

North Carolina is an employment-at-will state. The term "employment-at-will" simply means that unless there is a specific law to protect employees or an employment contract providing otherwise, then an employer can treat its employees as it sees fit and the employer can discharge an employee at the will of the employer for any reason or no reason at all.

## Right-to-Work Laws

North Carolina is a "right-to-work" state. Right-to-work applies to collective bargaining or labor unions. The right of persons to work cannot be denied or reduced in any way because they are either members of a labor union (including labor organization or labor association) or chose not to be a member of any such labor union. An employer cannot require any person, as a condition of employment or continuation of employment, to pay any dues or other fees of any kind to a labor union. Also, an employer cannot enter into an agreement with a labor union whereby (1) non-union members are denied the right to work for the employer, (2) membership is made a condition of employment or continuation of employment, or (3) the labor union acquires an employment monopoly in any enterprise.

NCDOL has no enforcement authority regarding labor union laws. For employee concerns regarding labor unions, contact the Regional Office of the National Labor Relations Board. The NLRB is an independent federal agency that protects the rights of private sector employees to join together, with or without a union, to improve their wages and working conditions. Regional office contact:

NLRB—Region 11 Office  
Republic Square  
4035 University Parkway, Suite 200  
Winston-Salem, NC 27106-3325  
336-631-5201

## Retaliatory Employment Discrimination

The department's Retaliatory Employment Discrimination Bureau investigates complaints filed by employees against their employers for alleged violations of the N.C. Retaliatory Employment Discrimination Act (REDA). Under REDA, an employer may not retaliate against an employee for engaging in REDA-protected activities, such as filing a claim or initiating an inquiry, related to certain rights under the following:

- Workers' Compensation Claims
- Wage and Hour Complaints
- Occupational Safety and Health Complaints
- Mine Safety and Health Complaints
- Genetic Testing Discrimination
- Sickle Cell or Hemoglobin C Carriers Discrimination
- N.C. National Guard Service Discrimination
- Participation in the Juvenile Justice System
- Exercising Rights Under Domestic Violence Laws
- Pesticide Regulation Complaints
- Drug Paraphernalia Complaints

Employees who believe they have been retaliated against in their employment because of activities under the above statutes, or employers who have questions about the application of REDA, may call:

**1-800-NC-LABOR (1-800-625-2267)**

A REDA complaint must be filed with the bureau within 180 days of the date of retaliation.

**[www.labor.nc.gov](http://www.labor.nc.gov)**

Follow NCDOL on



Copyright © 2017 by N.C. Department of Labor  
All photographs, graphics and illustrations are property of the N.C. Department of Labor or are used by permission/license of their respective copyright holders.

To find out more information about this poster and to download all of the required state and federal posters, please visit our website at:  
**[www.labor.nc.gov/labor-law-posters](http://www.labor.nc.gov/labor-law-posters)**

Printed 10/21  
25,000 copies of this public document were printed at a cost of \$7,409.00, or \$3.30 per copy.

# OSH Notice to Employees

## Safety and Health

### N.C. Department of Labor Responsibilities

The state of North Carolina has a federally approved program to administer the Occupational Safety and Health Act in North Carolina. This program is administered by the N.C. Department of Labor, Occupational Safety and Health (OSH) Division.

*The OSH Division has the following responsibilities and powers:*

- **Inspections**—The OSH Division conducts workplace inspections that can be triggered by complaints, accidents or because the workplace has been randomly selected for an inspection.
  - **Citations**—Following an inspection, the employer may be cited for one or more violations of the OSHA standards. The employer will be given a timetable to correct the violation to avoid further action.
  - **Penalties**—An employer can be fined up to \$7,000 for each “serious” violation. Serious violations that involve injury to a person under 18 years of age could result in fines up to \$14,000 per violation. An additional maximum \$7,000 penalty can be assessed for each day an employer fails to correct or abate a violation after the allotted time to do so has passed.
- A penalty of up to \$70,000 may be issued for each willful or repeat violation of an OSHA standard.
- Criminal penalties of up to \$10,000 may apply against employers who are found guilty of willfully violating any standard, rule or regulation that has resulted in an employee’s death.- **OSHA Standards**—The division adopts all federally mandated OSHA standards verbatim or can rewrite them to meet state conditions, as long as the new version is at least as strict as the federal standard.

A copy of any specific standard adopted by the OSH Division is available free of charge. The entire “General Industry” or “Construction Industry” standards are available for a nominal cost by calling 1-800-625-2267 or 919-707-7876.

### Unemployment Insurance

NCDOL does not handle matters relating to unemployment insurance. If you would like information about unemployment insurance policies or procedures, please contact the Department of Commerce, Division of Employment Security, P.O. Box 25903, Raleigh, NC 27611-5903, 1-888-737-0259; [www.ncesc.com](http://www.ncesc.com).

### Employer Rights and Responsibilities

Public and private sector employers have a “general duty” to provide their employees with workplaces that are free of recognized hazards likely to cause serious injury or death. Employers must comply with the OSHA safety and health standards adopted by the Labor Department.

- **Inspections**—An employer has the legal right to refuse to allow an inspector to enter the workplace without an administrative inspection warrant. If this occurs, the inspector will obtain a warrant to conduct the inspection. The employer has the right to accompany the inspector during the physical inspection.
- **Discrimination**—It is illegal to retaliate in any way against an employee for raising a health or safety concern, filing a complaint, reporting a work-related injury or illness, or assisting an inspector. The department will investigate and may prosecute employers who take such action.
- **Citations**—If an OSH inspection results in one or more citations, the employer is required to promptly and prominently display the citation(s) at or near the place where the violation allegedly occurred. It must remain posted for three working days or until the violation has been corrected or abated, whichever is longer.
- **Contesting Penalties**—Once an employer has been cited, he or she may request an “informal conference” with OSH officials to discuss the penalty, abatement or other issues related to the citation. This request must be made within 15 working days after the citation is received.

The employer may formally contest (by filing a “Notice of Contest”) the citation(s) or proposed penalty to the N.C. Occupational Safety and Health Review Commission. The Review Commission is an independent body that hears and decides contestments by employers and employees concerning citations, abatement periods and penalties.

Employers wishing to know more about the procedures for filing a “Notice of Contest” should contact the Review Commission. Telephone: 919-733-3589. Website: [www.oshrb.state.nc.us](http://www.oshrb.state.nc.us).

### N.C. Workers’ Compensation Notice to Injured Workers and Employers (Form 17)

NCDOL does not handle matters relating to workers’ compensation. If you would like information about workers’ compensation policies or procedures, please contact the N.C. Industrial Commission at N.C. Industrial Commission, 4340 Mail Service Center, Raleigh, NC 27699-4340; 919-807-2500; [www.ic.nc.gov](http://www.ic.nc.gov). Form 17 must be prominently posted and must be printed in the same colors and format that appear on the Industrial Commission website. To download and print the current version of Form 17, visit [www.ic.nc.gov](http://www.ic.nc.gov).

- **Injury and Illness Records**—Employers with 11 or more employees, unless specifically exempted, are required to maintain updated occupational injury and illness records of their employees. Recordkeeping forms and information concerning these requirements may be obtained from the Education, Training and Technical Assistance Bureau, N.C. Department of Labor. Call 1-800-625-2267 or 919-707-7876.
- **Accident and Fatality Reporting**—An employer must report the following:
  - Within eight hours: Any work-related fatality.
  - Within 24 hours:
    - Any work-related in-patient hospitalization of one or more employees.
    - Any work-related amputation.
    - Any work-related loss of an eye.To report an accident, call the OSH Division at 1-800-625-2267 or 919-779-8560.

### Employee Rights and Responsibilities

Public and private sector employees must comply with occupational safety and health standards, rules, regulations, and those orders issued under OSHA that relate to their own actions and conduct.

- **Complaints**—An employee has a right to make a complaint regarding workplace conditions he or she believes are unsafe, unhealthy or in violation of OSHA standards. When an OSH inspector is in an employee’s workplace, that employee has a right to point out unsafe or unhealthy conditions and to freely answer any questions asked by the inspector. When making a complaint, the employee may request that his or her name be kept confidential.
- To make a complaint, call 1-800-625-2267 or 919-779-8560. Complaints also can be made online at [www.labor.nc.gov](http://www.labor.nc.gov).**
- **Contesting Abatement**—Employees may contest any abatement period set as a result of an OSH inspection at their workplace. An employee has the right to appear before the Review Commission to contest the abatement period and seek judicial review.

### Other OSHA Information

- **Federal Monitoring**—The OSH Division is monitored by the U.S. Department of Labor. Federal authorities ensure that continued state administration is merited. Any person who has a complaint about the state’s administration of OSHA may contact the Regional Office of the U.S. Department of Labor, 61 Forsyth St. S.W., Suite 6T50, Atlanta, GA 30303.
- **Additional Information or Questions**—Anyone having a question about any of the above information may write or call:

N.C. Department of Labor  
Occupational Safety and Health Division  
1101 Mail Service Center  
Raleigh, NC 27699-1101  
Phone: 1-800-625-2267  
Fax: 919-707-7964  
E-mail: [ask.osh@labor.nc.gov](mailto:ask.osh@labor.nc.gov)  
[www.labor.nc.gov](http://www.labor.nc.gov)



*Josh Dobson*  
Josh Dobson  
Commissioner of Labor

**This notice must be posted conspicuously.**  
**This poster is available free of charge to all North Carolina workplaces.**

**Call 1-800-625-2267 or 919-707-7876 or order online.**

**1-800-NC-LABOR**  
**(1-800-625-2267)**  
**[www.labor.nc.gov](http://www.labor.nc.gov)**

Follow NCDOL on



Copyright © 2017 by N.C. Department of Labor

All photographs, graphics and illustrations are property of the N.C. Department of Labor or are used by permission/license of their respective copyright holders.



# Departamento de Trabajo de Carolina del Norte

## Pagos y Horarios: Noticia a los Empleados



### Acta de Pagos y Horarios

**Salario Mínimo: \$7.25 (con efecto 7/24/09).**

Los empleadores en Carolina del Norte están obligados a pagar el más alto de los salarios mínimos establecidos por las leyes estatales o federales. El salario mínimo federal se incrementó a \$7.25 por hora con fecha efecto de 24 de julio de 2009; por lo tanto, los empleadores en Carolina del Norte están obligados a pagar a sus empleados por lo menos \$7.25 por hora.

El empleador puede pagar el mínimo de \$2.13 por hora a empleados que reciben propinas, siempre y cuando cada empleado reciba suficientes propinas para cubrir la diferencia entre el pago recibido y el pago mínimo. Se debe permitir que los empleados se queden con todas las propinas, excepto cuando sea permitido crear un fondo común y que las propinas de cada empleado no sean reducidas en más de un 15%. El empleador deberá mantener la cuenta de todas las propinas de una manera precisa y completa, tal y como lo certifique cada empleado de forma mensual o para cada período de pago. Sin estos registros, no se le permitirá al empleador tener derecho al crédito por las propinas.

Ciertos estudiantes de tiempo completo pueden recibir 90% del pago mínimo, redondeado al múltiplo inferior de cinco centavos.

### Tiempo Extra

Tiempo y medio debe ser compensado a todos los trabajadores quienes realizan más de 40 horas laborales semanalmente en su jornada de trabajo, con ciertas excepciones. Las provisiones estatales de horas extra no aplican a cierto tipo de trabajadores, ni tampoco aquellos trabajadores que están clasificados como "exentos" bajo las reglas de FLSA. Cuyas exenciones pueden ser localizadas bajo el estatuto legal NCGS § 95-25.14.

### Empleo de Jóvenes Menores de Edad

Las reglas para todos los jóvenes menores de 18 años de edad son: Se requieren Certificados de Empleo a Menores (Youth Employment Certificates, YEC). Para obtener un certificado visite nuestro sitio de Internet: [www.labor.nc.gov](http://www.labor.nc.gov).

**Ocupaciones peligrosas o perjudiciales:** El estado y las leyes laborales federales protegen a los trabajadores menores de edad haciendo ilegal para los patronos que los contraten para desempeñar trabajos peligrosos. Por ejemplo, los trabajadores no agrícolas menores de 18 años de edad no podrán operar un montacargas; operar varios tipos de equipo motorizado tales como máquinas de cortar carne, sierras circulares, sierras de banda, maquinaria de panadería o máquinas de carpintería; trabajo de electricista o como ayudante de electricista; o trabajo a cualquier altura por encima de 10 pies, incluyendo el uso de escaleras y andamios. Ciertas exenciones aplican para las Pasantías Prácticas Supervisadas de Jóvenes Para una lista completa de trabajos prohibidos, por favor visite nuestro sitio web en [www.labor.nc.gov](http://www.labor.nc.gov).

**Reglas adicionales para jóvenes de 16 y 17 años:** No deben trabajar entre las 11:00 p.m. y las 5:00 a.m. cuando tienen escuela al día siguiente. Excepción: cuando el empleador tiene permiso por escrito de los padres y del director de la escuela del menor.

**Reglas adicionales para jóvenes de 14 y 15 años:**

**Donde pueden trabajar:** Comercios de venta al por menor, establecimientos que sirven comida, estaciones de servicio y oficinas de otros negocios. No se permite el trabajo en fábricas, minería o lugares de construcción, o con maquinaria motorizada, o en los lugares de negocios que tengan una licencia de ABC para la venta o consumo de bebidas alcohólicas; con la excepción de que los jóvenes de por lo menos 14 años de edad pueden trabajar en

el exterior del edificio con el consentimiento escrito del padre, la madre o guardián, provisto que el joven no esté involucrado en preparar, servir, proveer, o vender bebidas alcohólicas.

**Horas máximas por día:** tres en días escolares, ocho en días sin escuela.

**Horas máximas por semana:** 18 durante el período escolar; 40 cuando las escuelas no están funcionando.

**Horas del día:** Pueden trabajar solamente entre las 7:00 a.m. y las 7:00 p.m. (hasta las 9:00 p.m. desde el 1 de junio hasta el Día del Trabajo fuera de los días escolares).

**Descansos:** Descansos de 30 minutos son requeridos al final de un período de cinco horas consecutivas de trabajo.

**Reglas adicionales para jóvenes de menos de 14 años de edad:** En general, no se les permite trabajar, excepto cuando trabajan para sus padres, en reparto de periódicos a domicilio, o como modelos o actores en cine, televisión, radio o producciones teatrales.

Estas reglas de empleo a menores no son válidas en trabajos de agricultura, domésticos o gubernamentales.

### Pago de Salarios

Los salarios deben ser pagados en el día regular de pago. Si se solicita por escrito, el cheque de pago final debe ser enviado por correo rastreable. Cuando la cantidad del salario está en disputa, el pago por parte del empleador de la porción no disputada no debe interferir con el derecho del empleado a continuar su reclamo por el resto del salario.

Los empleados deben ser notificados de los días de pago, la cantidad del pago, reglas sobre vacaciones y ausencias por enfermedad, y acerca de comisiones, bonos, y otros asuntos relacionados con el pago. Los empleadores deben notificar a los empleados por escrito, sobre cualquier reducción en la cantidad prometida de los salarios por lo menos un periodo de pago antes de tal cambio.

Las deducciones en los salarios están limitadas a aquellas requeridas por la ley y a aquellas acordadas por escrito en el día de pago o anteriormente. Si la autorización que el empleado firma no especifica el monto a ser deducido, el empleado deberá recibir antes del día de pago (1) notificación por escrito de la cantidad que va a ser deducida, (2) notificación por escrito de su derecho a retirar la autorización, y (3) tener una oportunidad razonable de cancelar su autorización. La autorización por escrito o la notificación por escrito puede estar dada en forma electrónica mientras se cumplan los requerimientos del Acta de Uniformidad en las Transacciones Electrónicas (Capítulo 66, Artículo 40 de los Estatutos Generales de Carolina del Norte).

La retención o desvío de salarios debidos al empleado para su beneficio no pueden hacerse si resultan en la reducción del salario por debajo del salario mínimo. Ninguna reducción puede ser hecha a salarios debidos por tiempo extra.

Deducciones por falta de dinero o bajo inventario de mercadería, o por daño a la propiedad del empleador, no pueden hacerse a menos que el empleado sea notificado con siete días anticipación. Esta regla de siete días no es aplicable a deducciones hechas por terminación del empleo. Un empleador no puede recurrir a fraude o presión para requerir a los empleados el pago de cantidades que están protegidas.

Si el empleador ofrece un plan de vacaciones a sus empleados, el empleador debe dar tiempo sin trabajar o pago en lugar del tiempo de vacaciones, de acuerdo a las reglas y prácticas de la compañía. Los empleados deberán ser notificados por escrito, sobre cualquier regla o práctica de la compañía que resulte en la pérdida o reducción del tiempo o pago

de vacaciones. Los empleados que no han sido notificados no están sujetos a esa pérdida o reducción de vacaciones.

Las estipulaciones sobre el pago de salarios son aplicables a todos los empleadores del sector privado con actividad en Carolina del Norte. Las estipulaciones sobre el pago de salarios no son aplicables a ninguna agencia o instrumento de gobierno federal, estatal, o local.

### Quejas

La Oficina de Salarios y Horas (Wage and Hour Bureau) del Departamento de Trabajo de Carolina del Norte investiga quejas y cobra salarios atrasados más los intereses que se le deban al empleado. El Estado de Carolina del Norte puede iniciar una acción civil o criminal contra un empleador por violaciones de la ley. El empleado también puede iniciar una acción legal para recuperar salarios atrasados. La corte le puede otorgar los costos de abogados, gastos de la corte, pago por daños, e intereses.

Cualquier persona que tenga una pregunta en relación al Acta de Salarios y Horas, puede escribir o llamar a:

**1-800-NC-LABOR (1-800-625-2267)**

### Clasificación de Empleados

Cualquier trabajador que es definido como empleado por el Acta de Horas y Salarios de Carolina del Norte (N.C. Estatuto General 95-25.2(4)), el Acta de Clasificación Justa de Carolina del Norte, el Código de Ingresos Internos adoptado por las leyes de la Seguridad al Trabajador de Carolina del Norte (N.C. Estatuto General 96-1(b)(10)), el Acta de Recompensa al Trabajador de Carolina del Norte (N.C. Estatuto General. 97-2(2)), o el Acta de Ingresos de Carolina del Norte (N.C. Estatuto General. 105-163.1(4)) deberá ser tratado como empleado.

Cualquier empleado que cree que ha sido clasificado incorrectamente como contratista independiente por su empleador, puede reportar su sospecha a la Comisión Industrial de Carolina del Norte la Sección de Clasificación de Empleados por vía telefónica, correo electrónico o fax. Cuando haga su denuncia, por favor tenga disponible la dirección física de la empresa, la dirección para el recibo de correo, y si disponible, el número de teléfono y correo electrónico del empleador:

Employee Classification Section  
N.C. Industrial Commission  
1233 Mail Service Center  
Raleigh, NC 27699-4333  
Correo Electrónico: [emp.classification@ic.nc.gov](mailto:emp.classification@ic.nc.gov)  
Teléfono: 919-807-2582  
Fax: 919-715-0282

### Leyes de la Libertad De Empleo

El Estado Carolina del Norte se gobierna por las leyes de la "Libertad de Empleo". La Libertad de Empleo aplica a las negociaciones colectivas o las uniones laborales. Los derechos de un individual para trabajar no pueden ser negado o disminuidos de ninguna manera por el simple hecho de que el individual sea miembro de una unión, organización o asociación laboral, o porque el individual seleccione no ser partidario de cualquier unión, organización o asociación laboral. Un empleador no puede requerir como condición de empleo que un individual pague por ser miembro de una unión laboral. Igualmente, el empleador no puede entrar en un acuerdo con una unión laboral en donde (1) individuales que no sean miembros de la unión sean negados la habilidad de trabajar para ese empleador,

(2) que la afiliación y membresía sea una condición de empleo, o (3) que la unión laboral pueda monopolizar el empleo en cualquier empresa.

El Departamento de Trabajo del Estado de Carolina del Norte no tiene autoridad sobre las uniones laborales. Empleados con preocupaciones en relación a las uniones laborales, pueden contactar la Oficina Regional de la Junta Nacional de Relaciones Laborales. La Junta Nacional de Relaciones Laborales es una agencia federal independiente que se dedica a la protección de los derechos del trabajador en el sector privado, para unirse con o sin uniones laborales para mejorar sus salarios y condiciones laborales. Contact de la Oficina Regional:

NLRB—Region 11 Office  
Republic Square  
4035 University Parkway, Suite 200  
Winston-Salem, NC 27106-3325  
Teléfono: 336-631-5201

### Discriminación por Represalia en el Empleo

La Oficina de Discriminación por Represalia en el Empleo (Retaliatory Employment Discrimination Bureau) del Departamento de Trabajo de Carolina del Norte investiga las querellas presentadas por los empleados contra sus patronos por presuntas violaciones a la Ley de Discriminación por Represalia en el Empleo (Retaliatory Employment Discrimination Act, o REDA por sus siglas en inglés). Bajo REDA, un patrono no puede tomar represalias contra un empleado por participar en actividades protegidas por REDA, tales como presentar un reclamo, o iniciar una investigación relacionada a ciertos derechos bajo los siguientes estatutos:

- Reclamos de compensación al trabajador (workers' compensation claims)
- Querellas relacionadas con salarios y horas
- Querellas relacionadas con seguridad y salud ocupacional
- Querellas relacionadas con seguridad y salud en minas
- Discriminación por exámenes genéticos
- Discriminación por anemia drepanocítica o falciforme (sickle cell anemia)
- Discriminación por servicio en la Guardia Nacional de Carolina del Norte
- Participación en el sistema de justicia juvenil
- Ejercer derechos bajo las leyes de violencia doméstica
- Querellas con respecto a la regulación de pesticidas
- Querellas con respecto a la regulación de parafernalia de drogas

Los empleados que crean que han sido represaliados en su empleo debido a actividades bajo los estatutos anteriores, o patronos que tienen preguntas sobre la aplicación de REDA, pueden llamar al:

**1-800-NC-LABOR (1-800-625-2267)**

Una querella bajo REDA debe ser sometida dentro de 180 días desde la fecha de la represalia.

**[www.labor.nc.gov](http://www.labor.nc.gov)**

Follow NCDOL on



To find out more information about this poster and to download all of the required state and federal posters, please visit our website at:

[www.labor.nc.gov/labor-law-posters](http://www.labor.nc.gov/labor-law-posters)

# Noticia de OSH para los Empleados

## Seguridad y Salud Ocupacional

### Responsabilidades del Departamento de Trabajo de Carolina del Norte (NCDOL)

El Estado de Carolina del Norte tiene un programa aprobado por las autoridades federales para administrar el Acta de Seguridad y Salud Ocupacional en el estado. Este programa está administrado por la División de Seguridad y Salud Ocupacional (OSH) del Departamento de Trabajo de Carolina del Norte.

Como administrador de OSHA en el estado, la división tiene los siguientes poderes y responsabilidades:

• **Inspecciones**—La división realiza inspecciones en los lugares de trabajo por varias razones. Las inspecciones pueden iniciarse por quejas, accidentes o porque el lugar de trabajo fue seleccionado al azar para recibir una inspección de sorpresa. Las quejas en relación a una condición insegura o accidente deben ser completadas sin demora.

Las inspecciones son hechas por oficiales calificados y entrenados en seguridad ocupacional y/o por higienistas industriales. Representantes autorizados del empleador y un representante autorizado por los trabajadores del lugar pueden acompañar al inspector con el propósito de ayudar en la inspección. El inspector hablará en forma privada con un número razonable de trabajadores durante la inspección.

• **Citaciones**—A la conclusión de una inspección, el empleador puede ser citado por una o más violaciones de las normas de OSHA. Una citación de OSHA puede incluir una multa. La citación siempre le dará al empleador un plazo determinado para corregir las violaciones a fin de evitar sanciones adicionales.

• **Multas y Sanciones**—Un empleador puede recibir una multa de hasta \$7,000 por cada violación "grave". Violaciones graves que involucren lesiones a una persona menor de 18 años de edad podrían resultar en multas de hasta \$14,000 por violación. También se puede aplicar una multa por una violación "leve". Se puede aplicar una multa adicional máxima de \$7,000 por día por cada día que un empleador demore en corregir las violaciones después que pasó el plazo acordado.

Cuando se determina que un empleador ha violado una norma de OSHA "intencionalmente", éste puede recibir una multa de hasta \$70,000 por cada violación "intencional". Este nivel de multas también puede ser aplicado contra un empleador que ha sido encontrado con "violaciones repetidas" en un lugar de trabajo.

Cargos criminales pueden ser aplicados a empleadores culpables de violar intencionalmente cualquier norma, reglamento u ordenanza que haya resultado en la muerte de un trabajador. Si se lo prueba culpable de tal violación, el empleador deberá pagar una multa de \$10,000 o servir seis meses de prisión, o ambas sanciones. Con la repetición de un cargo de este tipo, se duplican las sanciones.

## Seguro de Desempleo

El Departamento de Trabajo de Carolina del Norte (NCDOL) no maneja cuestiones relacionadas con el seguro de desempleo. Si usted desea información sobre normas o procedimientos relacionados con el seguro de desempleo, por favor contacte la División de Seguridad en el Empleo (Division of Employment Security) a Department of Commerce, Division of Employment Security, P.O. Box 25903, Raleigh, NC 27611-5903, 1-888-737-0259; [www.ncsec.com](http://www.ncsec.com).

• **Normas de OSHA**—La división adopta todos los mandatos federales de OSHA, llamados normas. La división puede adoptar esas normas tal como están escritas por el gobierno federal, o las puede editar, siempre que la nueva versión estatal sea tan estricta o más estricta que la versión federal.

El público puede obtener una copia gratis de cualquier norma específica adoptada por la división, o puede comprar a un costo nominal una colección de normas tales como "Normas de la Industria General" ("General Industry"), o "Normas de la Industria de la Construcción" ("Construction Industry"). Diríjase por escrito a la división, o llame al 1-800-625-2267 ó 919-707-7876 para mayor información.

## Derechos y Responsabilidades del Empleador

Los empleadores tienen la "obligación general" de proveer a sus trabajadores lugares de trabajo libres de peligros reconocidos que puedan causar lesiones o muerte. Todo empleador debe cumplir con las normas de seguridad y salud de OSHA adoptadas por el Departamento de Trabajo de Carolina del Norte.

• **Inspecciones**—Cuando un inspector se presenta a un lugar de trabajo para hacer una inspección, el empleador tiene derecho a ver sus credenciales. El empleador puede llamar a NCDOL para verificar la identidad del inspector. Un empleador tiene el derecho legal de negar la entrada de un inspector al lugar de trabajo y requerir que éste presente una orden judicial de inspección. Si esto ocurre, el inspector obtendrá esa orden judicial para conducir la inspección.

• **Discriminación**—Es ilegal represalias de cualquier forma contra un empleado por presentar un problema de salud o la seguridad, la presentación de una queja, reportar una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo, o asistiendo a un inspector. El departamento va a investigar y puede procesar a los empleadores que puede tomar tal acción.

• **Citaciones**—Si una inspección de la división resulta en una o más citaciones, el empleador deberá exhibir esa citación inmediatamente y en forma visible en el lugar, o en la cercanía del lugar donde ocurrió la violación. Debe permanecer exhibida durante tres días hábiles o hasta que la violación haya sido corregida, por el período más largo de los dos. Vea la sección "Responsabilidades del Departamento de Trabajo de Carolina del Norte" para más detalles en relación a inspecciones/citaciones.

• **Cuestionamiento de Citaciones**—Una vez que el empleador ha sido citado, él (o ella) puede pedir una "conferencia informal" con representantes de la división para discutir el importe de la multa, correcciones, u otros asuntos relacionados con la citación. Esta petición debe ser hecha dentro de los 15 días hábiles (lunes a viernes exceptuando días festivos estatales) desde la fecha en que se recibió la citación.

El empleador puede decidir hacer una protesta formal (presentando una "Notificación de Protesta") a la citación o citaciones, en cuyo caso el asunto será referido a la Comisión de Revisión de Seguridad y Salud de Carolina del Norte (N.C. Occupational Safety and Health Review Commission). Este es un organismo independiente que revisa y toma decisiones sobre protestas formales presentadas

por empleadores y empleados en relación a citaciones, períodos para efectuar correcciones, y multas.

Los empleadores que deseen más información sobre los procedimientos para presentar una "Notificación de Protesta", deben contactar a la Comisión de Revisión de Seguridad y Salud de Carolina del Norte (N.C. Occupational Safety and Health Review Commission). Teléfono 919-733-3589. Sitio de Internet: [www.oshrb.state.nc.us](http://www.oshrb.state.nc.us).

• **Registros de Lesiones y Enfermedades**—Los empleadores con 11 empleados o más, a menos que hayan sido exentos específicamente, deben mantener registros actualizados de lesiones y enfermedades ocupacionales de sus empleados. Formularios para el registro de datos e información acerca de estos requerimientos pueden ser obtenidos en la Oficina de Educación, Entrenamiento y Ayuda Técnica (Education, Training and Technical Assistance Bureau) del Departamento de Trabajo de Carolina del Norte. Teléfono 1-800-625-2267 ó 919-707-7876.

• **Comunicación de Accidentes y Fatalidades**—Un empleador deberá reportar lo siguiente:

Dentro de las ocho horas: Cualquier fatalidad en el lugar de trabajo.

Dentro de las 24 horas:

- Cualquier accidente o enfermedad en el lugar de trabajo que requiera la hospitalización de un empleado o más empleados.
- Cualquier amputación en el lugar de trabajo.
- Cualquier pérdida de un ojo en el lugar de trabajo.

Para comunicar un accidente, llame a la división al 1-800-625-2267 ó 919-779-8560.

## Derechos y Responsabilidades del Empleado

Los empleados públicos y del sector privado deben cumplir con las normas de seguridad y salud ocupacional, reglas, reglamentos y con aquellas órdenes emitidas bajo OSHA que sean aplicables a sus acciones y conducta.

• **Quejas**—Un empleado tiene el derecho de presentar una queja sobre las condiciones del lugar de trabajo que él o ella considere peligrosas, insalubres, o en violación de las normas de OSHA. Cuando un inspector está en el lugar de trabajo de un empleado, ese empleado tiene el derecho de indicar condiciones peligrosas o insalubres, y de contestar libremente cualquier pregunta que el inspector le haga. Al presentar una queja, el empleado puede solicitar que su nombre sea mantenido en forma confidencial.

Para presentar una queja llame al 1-800-625-2267 ó 919-779-8560. También, se puede usar el sitio de Internet: [www.labor.nc.gov](http://www.labor.nc.gov).

• **Procedimientos de Cuestionamiento**—Los empleados pueden cuestionar cualquier período de tiempo otorgado para corregir una violación que se ha establecido como resultado de una inspección realizada por la división en el lugar de trabajo. Un empleado tiene el derecho de comparecer ante la Comisión de Revisión de Seguridad y Salud de Carolina del Norte para cuestionar el período de corrección otorgado. Los empleados pueden apelar a la Corte Superior de Carolina del Norte (N.C. Superior Court).

## Información Adicional Sobre OSHA

• **Supervisión Federal**—La división está supervisada por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (U.S. Department of Labor). Las autoridades federales verifican que la agencia estatal administra adecuadamente la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional en el estado de Carolina del Norte. Cualquier persona que tenga una queja sobre la administración de OSHA por parte del estado puede ponerse en contacto con la Oficina Regional del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (Regional Office of the U.S. Department of Labor), 61 Forsyth St. S.W., Suite 6T50, Atlanta, GA 30303.

• **Información o Preguntas Adicionales**—Para cualquier pregunta relacionada con la información presentada en este documento, puede escribir o llamar a:

N.C. Department of Labor  
Occupational Safety and Health Division  
1101 Mail Service Center  
Raleigh, NC 27699-1101  
Teléfono: 1-800-625-2267  
Fax: 919-707-7964  
Correo Electrónico: [ask.osh@labor.nc.gov](mailto:ask.osh@labor.nc.gov)  
[www.labor.nc.gov](http://www.labor.nc.gov)



*Josh Dobson*  
Josh Dobson  
Commissioner of Labor

**Este aviso debe ser exhibido en un lugar visible.**

**Este cartel está disponible gratis para todos los lugares de trabajo de carolina del norte.**

**Llame 1-800-625-2267 ó 919-707-7876**

**o haga su pedido en el sitio web.**

**1-800-NC-LABOR**  
**(1-800-625-2267)**

Dirección de Internet del Departamento de Trabajo:

**[www.labor.nc.gov](http://www.labor.nc.gov)**

To find out more information about this poster  
and to download all of the required state and federal posters,  
please visit our website at:  
[www.labor.nc.gov/posters/posters.htm](http://www.labor.nc.gov/posters/posters.htm)

## Aviso de la Compensación de Trabajadores y Empleadores Lesionados de N.C. (formulario 17)

NCDOL no trata asuntos referentes a la compensación de los trabajadores. Si usted desea obtener información sobre las políticas o los procedimientos de la compensación de los trabajadores, por favor contacte a la Comisión Industrial de N.C. en 4340 Mail Service Center, Raleigh, NC 27699-4340; 919-807-2500; [www.ic.nc.gov](http://www.ic.nc.gov). Formulario 17 debe ser publicada y debe ser impresa en los mismos colores y formato que aparecen en el sitio Web de la Comisión Industrial. Para obtener e imprimir la versión actual del formulario 17, visite [www.ic.nc.gov](http://www.ic.nc.gov).

# EMPLOYEE RIGHTS

## UNDER THE DAVIS-BACON ACT

### FOR LABORERS AND MECHANICS EMPLOYED ON FEDERAL OR FEDERALLY ASSISTED CONSTRUCTION PROJECTS

#### PREVAILING WAGES

You must be paid not less than the wage rate listed in the Davis-Bacon Wage Decision posted with this Notice for the work you perform.

#### OVERTIME

You must be paid not less than one and one-half times your basic rate of pay for all hours worked over 40 in a work week. There are few exceptions.

#### ENFORCEMENT

Contract payments can be withheld to ensure workers receive wages and overtime pay due, and liquidated damages may apply if overtime pay requirements are not met. Davis-Bacon contract clauses allow contract termination and debarment of contractors from future federal contracts for up to three years. A contractor who falsifies certified payroll records or induces wage kickbacks may be subject to civil or criminal prosecution, fines and/or imprisonment.

#### APPRENTICES

Apprentice rates apply only to apprentices properly registered under approved Federal or State apprenticeship programs.

#### PROPER PAY

If you do not receive proper pay, or require further information on the applicable wages, contact the Contracting Officer listed below:

or contact the U.S. Department of Labor's Wage and Hour Division.



WAGE AND HOUR DIVISION  
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR

1-866-487-9243  
TTY: 1-877-889-5627  
[www.dol.gov/whd](http://www.dol.gov/whd)



# EMPLOYEE RIGHTS ON GOVERNMENT CONTRACTS

**THIS ESTABLISHMENT IS PERFORMING GOVERNMENT CONTRACT WORK SUBJECT TO:  
(CHECK ONE)**

- SERVICE CONTRACT ACT (SCA)**
- PUBLIC CONTRACTS ACT (PCA)**

## **MINIMUM WAGES**

Your rate must be no less than the federal minimum wage established by the Fair Labor Standards Act (FLSA).

A higher rate may be required for SCA contracts if a wage determination applies. Such wage determination will be posted as an attachment to this notice.

## **FRINGE BENEFITS**

SCA wage determinations may require fringe benefit payments (or a cash equivalent). PCA contracts do not require fringe benefits.

## **OVERTIME PAY**

You must be paid 1.5 times your basic rate of pay for all hours worked over 40 in a week. There are some exceptions.

## **CHILD LABOR**

No person under 16 years of age may be employed on a PCA contract.

## **SAFETY & HEALTH**

Work must be performed under conditions that are sanitary, and not hazardous or dangerous to employees' health and safety.

## **ENFORCEMENT**

Specific DOL agencies are responsible for the administration of these laws. To file a complaint or obtain information, contact the **Wage and Hour Division (WHD)** by calling its toll-free help line at 1-866-4-USWAGE (1-866-487-9243), or visit [www.dol.gov/whd](http://www.dol.gov/whd)

Contact the **Occupational Safety and Health Administration (OSHA)** by calling 1-800-321-OSHA (1-800-321-6742), or visit [www.osha.gov](http://www.osha.gov)



WAGE AND HOUR DIVISION  
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR

1-866-487-9243  
TTY: 1-877-889-5627  
[www.dol.gov/whd](http://www.dol.gov/whd)



WH1313 REV 04/09

## U.S. DEPARTMENT OF LABOR

The purpose of the discussion below is to advise contractors which are subject to the Walsh-Healey Public Contracts Act or the Service Contract Act of the principal provisions of these acts.

### WALSH-HEALEY PUBLIC CONTRACTS ACT

**General Provisions**—This act applies to contracts which exceed or may exceed \$10,000 entered into by any agency or instrumentality of the United States for the manufacture or furnishing of materials, supplies, articles, or equipment. The act establishes minimum wage, maximum hours, and safety and health standards for work on such contracts, and prohibits the employment on contract work of convict labor (unless certain conditions are met) and children under 16 years of age. The employment of homeworkers (except homeworkers with disabilities employed under the provisions of Regulations, 29 CFR Part 525) on a covered contract is not permitted.

In addition to its coverage of prime contractors, the act under certain circumstances applies to secondary contractors performing work under contracts awarded by the Government prime contractor.

All provisions of the act except the safety and health requirements are administered by the Wage and Hour Division.

**Minimum Wage**—Covered employees must currently be paid not less than the Federal minimum wage established in section 6(a)(1) of the Fair Labor Standards Act.

**Overtime**—Covered workers must be paid at least one and one-half times their basic rate of pay for all hours worked in excess of 40 a week. Overtime is due on the basis of the total hours spent in all work, Government and non-Government, performed by the employee in any week in which covered work is performed.

**Child Labor**—Employers may protect themselves against unintentional child labor violations by obtaining certificates of age. State employment or age certificates are acceptable.

**Safety and Health**—No covered work may be performed in plants, factories, buildings, or surroundings or under work conditions that are unsanitary or hazardous or dangerous to the health and safety of the employees engaged in the performance of the contract. The safety and health provisions of the Walsh-Healey Public Contracts Act are administered by the Occupational Safety and Health Administration.

**Posting**—During the period that covered work is being performed on a contract subject to the act, the contractor must post copies of Notice to Employees Working on Government Contracts in a sufficient number of places to permit employees to observe a copy on the way to or from their place of employment.

**Responsibility for Secondary Contractors**—Prime contractors are liable for violations of the act committed by their covered secondary contractors.

### SERVICE CONTRACT ACT

**General Provisions**—The Service Contract Act applies to every contract entered into by the United States or the District of Columbia, the principal purpose of which is to furnish services in the United States through the use of service employees. Contractors and subcontractors performing on such Federal contracts must observe minimum wage and safety and health standards, and must maintain certain records, unless a specific exemption applies.

**Wages and Fringe Benefits**—Every service employee performing any of the Government contract work under a service contract in excess of \$2,500 must be paid not less than the monetary wages, and must be furnished the fringe benefits, which the Secretary of Labor has determined to be prevailing in the locality for the classification in which the employee is working or the wage rates and fringe benefits (including any accrued or prospective wage rates and fringe benefits) contained in a predecessor contractor's collective bargaining agreement. The wage rates and fringe benefits required are usually specified in the contract but in no case may employees doing work necessary for the performance of the contract be paid less than the minimum wage established in section 6(a)(1) of the Fair Labor Standards Act. Service contracts which do not exceed \$2,500 are not subject to prevailing rate determinations or to the safety and health requirements of the act. However, the act does require that employees performing work on such contracts be paid not less than the minimum wage rate established in section 6(a)(1) of the Fair Labor Standards Act.

**Overtime**—The Fair Labor Standards Act and the Contract Work Hours Safety Standards Act may require the payment of overtime at time and one-half the regular rate of pay for all hours work on the contract in excess of 40 a week. The Contract Work Hours Safety Standards Act is more limited in scope than the Fair Labor Standards Act and generally applies to Government contracts in excess of \$100,000 that require or involve the employment of laborers, mechanics, guards, watchmen.

**Safety and Health**—The act provides that no part of the services in contracts in excess of \$2,500 may be performed in buildings or surroundings or under working conditions, provided by or under the control or supervision of the contractor or subcontractor, which are unsanitary or hazardous or dangerous to the health or safety of service employees engaged to furnish the services. The safety and health provisions of the Service Contract Act are administered by the Occupational Safety and Health Administration.

**Notice to Employees**—On the date a service employee commences work on a contract in excess of \$2,500, the contractor (or subcontractor) must provide the employee with a notice of the compensation required by the act. The posting of the notice (including any applicable wage determination) contained on the reverse in a location where it may be seen by all employees performing on the contract will satisfy this requirement.

**Notice in Subcontracts**—The contractor is required to insert in all subcontracts the labor standards clauses specified by the regulations in 29 CFR Part 4 for Federal service contracts exceeding \$2,500.

**Responsibility for Secondary Contractors**—Prime contractors are liable for violations of the act committed by their covered secondary contractors.

---

**Other Obligations**—Observance of the labor standards of these acts does not relieve the employer of any obligation he may have under any other laws or agreements providing for higher labor standards.

**Additional Information**—Additional information and copies of the acts and applicable regulations and interpretations may be obtained from the nearest office of the Wage and Hour Division or the national office in Washington, D.C. Information pertaining to safety and health standards may be obtained from the nearest office of the Occupational Safety and Health Administration or the national office in Washington, D.C.

# DERECHOS DEL EMPLEADO BAJO CONTRATOS GUBERNAMENTALES

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

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

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

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

**BENEFICIOS  
ADICIONALES**

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

**PAGO DE  
SOBRETIEMPO**

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

**TRABAJO DE  
MENORES DE EDAD**

Se prohíbe el empleo de menores de 16 años de edad en contratos bajo PCA.

**SEGURIDAD Y  
SANIDAD**

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

**CUMPLIMIENTO**

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

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 [www.osha.gov](http://www.osha.gov)



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](http://www.dol.gov/whd)



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

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

**Sobretiempo** — Se les ha de pagar a trabajadores bajo el alcance de esta ley tiempo y medio de su tasa básica de pago por cada hora trabajada en exceso de 40 por semana. El pago de sobretiempo debe basarse en el total de horas que le haya 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 división 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 división 6(a)(1) de la Ley de Normas Justas de Trabajo.

**Sobretiempo** — La Ley de Normas Justas de Trabajo y la Ley Sobre Horas Laborales y Normas de Seguridad Para Contratos pueden exigir el pago de sobretiempo a tiempo y medio de la tasa regular de pago por toda hora trabajada para el contrato en exceso de 40 horas por semana. La Ley Sobre Horas Laborales y Normas de Seguridad Para Contratos 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 específica 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 División de Horas y Salarios o de la Oficina Nacional en Washington, D.C. Se puede obtener información referente a las normas de seguridad y sanidad de la oficina más cercana de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacionales o de la Oficina Nacional en Washington, D.C.



# **PAY TRANSPARENCY NONDISCRIMINATION PROVISION**

The contractor will not discharge or in any other manner discriminate against employees or applicants because they have inquired about, discussed, or disclosed their own pay or the pay of another employee or applicant. However, employees who have access to the compensation information of other employees or applicants as a part of their essential job functions cannot disclose the pay of other employees or applicants to individuals who do not otherwise have access to compensation information, unless the disclosure is (a) in response to a formal complaint or charge, (b) in furtherance of an investigation, proceeding, hearing, or action, including an investigation conducted by the employer, or (c) consistent with the contractor's legal duty to furnish information. 41 CFR 60-1.35(c)

If you believe that you have experienced discrimination contact OFCCP  
1.800.397.6251 | TTY 1.877.889.5627 | [www.dol.gov/ofccp](http://www.dol.gov/ofccp)



OFFICE OF FEDERAL CONTRACT  
COMPLIANCE PROGRAMS



**OFCCP**

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

# EMPLOYEE RIGHTS UNDER THE FAMILY AND MEDICAL LEAVE ACT

## THE UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR WAGE AND HOUR DIVISION

### LEAVE ENTITLEMENTS



Eligible employees who work for a covered employer can take up to 12 weeks of unpaid, job-protected leave in a 12-month period for the following reasons:

- The birth of a child or placement of a child for adoption or foster care;
- To bond with a child (leave must be taken within one year of the child's birth or placement);
- To care for the employee's spouse, child, or parent who has a qualifying serious health condition;
- For the employee's own qualifying serious health condition that makes the employee unable to perform the employee's job;
- For qualifying exigencies related to the foreign deployment of a military member who is the employee's spouse, child, or parent.

An eligible employee who is a covered servicemember's spouse, child, parent, or next of kin may also take up to 26 weeks of FMLA leave in a single 12-month period to care for the servicemember with a serious injury or illness.

An employee does not need to use leave in one block. When it is medically necessary or otherwise permitted, employees may take leave intermittently or on a reduced schedule.

Employees may choose, or an employer may require, use of accrued paid leave while taking FMLA leave. If an employee substitutes accrued paid leave for FMLA leave, the employee must comply with the employer's normal paid leave policies.

While employees are on FMLA leave, employers must continue health insurance coverage as if the employees were not on leave.

Upon return from FMLA leave, most employees must be restored to the same job or one nearly identical to it with equivalent pay, benefits, and other employment terms and conditions.

An employer may not interfere with an individual's FMLA rights or retaliate against someone for using or trying to use FMLA leave, opposing any practice made unlawful by the FMLA, or being involved in any proceeding under or related to the FMLA.

### BENEFITS & PROTECTIONS

### ELIGIBILITY REQUIREMENTS

An employee who works for a covered employer must meet three criteria in order to be eligible for FMLA leave. The employee must:

- Have worked for the employer for at least 12 months;
- Have at least 1,250 hours of service in the 12 months before taking leave;\* and
- Work at a location where the employer has at least 50 employees within 75 miles of the employee's worksite.

\*Special "hours of service" requirements apply to airline flight crew employees.

### REQUESTING LEAVE

Generally, employees must give 30-days' advance notice of the need for FMLA leave. If it is not possible to give 30-days' notice, an employee must notify the employer as soon as possible and, generally, follow the employer's usual procedures.

Employees do not have to share a medical diagnosis, but must provide enough information to the employer so it can determine if the leave qualifies for FMLA protection. Sufficient information could include informing an employer that the employee is or will be unable to perform his or her job functions, that a family member cannot perform daily activities, or that a medical condition or continuing medical treatment is necessary. Employees must inform the employer if the need for leave is for a reason for which FMLA leave was previously taken or certified.

Employers can require a certification or periodic recertification supporting the need for leave. If the employer determines that the certification is incomplete, it must provide a written notice indicating what additional information is required.

### EMPLOYER RESPONSIBILITIES

Once an employer becomes aware that an employee's need for leave is for a reason that may qualify under the FMLA, the employer must notify the employee if he or she is eligible for FMLA leave and, if eligible, must also provide a notice of the employee's rights and responsibilities under the FMLA. If the employee is not eligible, the employer must provide a reason for ineligibility.

Employers must notify its employees if leave will be designated as FMLA leave, and if so, how much leave will be designated as FMLA leave.

### ENFORCEMENT

Employees may file a complaint with the U.S. Department of Labor, Wage and Hour Division, or may bring a private lawsuit against an employer.

The FMLA does not affect any federal or state law prohibiting discrimination or supersede any state or local law or collective bargaining agreement that provides greater family or medical leave rights.

U.S. DEPARTMENT OF LABOR  
WAGE AND HOUR DIVISION  
12060 4 USWAGE  
WASHINGTON, DC 20303  
www.dol.gov/whd

# DERECHOS DEL EMPLEADO SEGUN LA LEY DE LA AUSENCIA FAMILIAR Y MEDICA

## DIVISION DE HORAS Y SALARIOS DEL DEPARTAMENTO DE EE. UU.

### DE LOS DERECHOS DE LA LICENCIA



### BENEFICIOS Y PROTECCIONES

Los empleados elegibles que trabajan para un empleador sujeto a esta ley pueden tomarse hasta 12 semanas de licencia sin sueldo sin perder su empleo 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 debe ser tomada dentro del primer año del nacimiento o la colocación del niño);
- Para cuidar al cónyuge del empleado, al hijo, o al padre que tenga un problema de salud serio que califique;
- Debido a un problema de salud serio del mismo empleado que califique y que resulte en que el empleado no pueda realizar su trabajo;
- Por exigencias que califiquen relacionadas con el despliegue 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 de 12 meses para cuidar al miembro de las fuerzas armadas que tenga una lesión o enfermedad seria.

Un empleado no tiene que tomarse la licencia de una sola vez. Cuando es médicamente 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 un empleado sustituye la licencia pagada acumulada por la licencia bajo la FMLA, el empleado tiene que respetar las políticas de pago de licencias normales del empleador.

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 mayoría de los empleados se les tiene que restablecer el mismo trabajo o uno casi idéntico, con el pago, los beneficios y otros términos y otras condiciones de empleo equivalentes.

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

### REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD

Un empleado que trabaja para un empleador cubierto 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 el lugar donde el empleador tiene 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, un 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 para informar 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 es necesario. Los empleados tienen que informar al empleador si la necesidad de la ausencia es por una razón por la cual la FMLA fue previamente tomada o certificada.

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

### RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR

Una vez que el empleador tome conocimiento que la necesidad de la ausencia del empleado es por una razón que califica bajo la FMLA, el empleador tiene que notificar al empleado si él o ella es elegible para una licencia bajo la FMLA. 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 convenio colectivo de negociación que proporcione mayores derechos de ausencias familiares o médicas.

U.S. DEPARTMENT OF LABOR  
WAGE AND HOUR DIVISION  
1600 K STREET, N.W.  
WASHINGTON, D.C. 20530  
WWW.DOLGOVERNMENT.GOV

# Equal Employment Opportunity is **THE LAW**

## **Private Employers, State and Local Governments, Educational Institutions, Employment Agencies and Labor Organizations**

Applicants to and employees of most private employers, state and local governments, educational institutions, employment agencies and labor organizations are protected under Federal law from discrimination on the following bases:

### **RACE, COLOR, RELIGION, SEX, NATIONAL ORIGIN**

Title VII of the Civil Rights Act of 1964, as amended, protects applicants and employees from discrimination in hiring, promotion, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, and other aspects of employment, on the basis of race, color, religion, sex (including pregnancy), or national origin. Religious discrimination includes failing to reasonably accommodate an employee's religious practices where the accommodation does not impose undue hardship.

### **DISABILITY**

Title I and Title V of the Americans with Disabilities Act of 1990, as amended, protect qualified individuals from discrimination on the basis of disability in hiring, promotion, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, and other aspects of employment. Disability discrimination includes not making reasonable accommodation to the known physical or mental limitations of an otherwise qualified individual with a disability who is an applicant or employee, barring undue hardship.

### **AGE**

The Age Discrimination in Employment Act of 1967, as amended, protects applicants and employees 40 years of age or older from discrimination based on age in hiring, promotion, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, and other aspects of employment.

### **SEX (WAGES)**

In addition to sex discrimination prohibited by Title VII of the Civil Rights Act, as amended, the Equal Pay Act of 1963, as amended, prohibits sex discrimination in the payment of wages to women and men performing substantially equal work, in jobs that require equal skill, effort, and responsibility, under similar working conditions, in the same establishment.

### **GENETICS**

Title II of the Genetic Information Nondiscrimination Act of 2008 protects applicants and employees from discrimination based on genetic information in hiring, promotion, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, and other aspects of employment. GINA also restricts employers' acquisition of genetic information and strictly limits disclosure of genetic information. Genetic information includes information about genetic tests of applicants, employees, or their family members; the manifestation of diseases or disorders in family members (family medical history); and requests for or receipt of genetic services by applicants, employees, or their family members.

### **RETALIATION**

All of these Federal laws prohibit covered entities from retaliating against a person who files a charge of discrimination, participates in a discrimination proceeding, or otherwise opposes an unlawful employment practice.

### **WHAT TO DO IF YOU BELIEVE DISCRIMINATION HAS OCCURRED**

There are strict time limits for filing charges of employment discrimination. To preserve the ability of EEOC to act on your behalf and to protect your right to file a private lawsuit, should you ultimately need to, you should contact EEOC promptly when discrimination is suspected:

The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), 1-800-669-4000 (toll-free) or 1-800-669-6820 (toll-free TTY number for individuals with hearing impairments). EEOC field office information is available at [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov) or in most telephone directories in the U.S. Government or Federal Government section. Additional information about EEOC, including information about charge filing, is available at [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov).

## Employers Holding Federal Contracts or Subcontracts

Applicants to and employees of companies with a Federal government contract or subcontract are protected under Federal law from discrimination on the following bases:

### **RACE, COLOR, RELIGION, SEX, NATIONAL ORIGIN**

Executive Order 11246, as amended, prohibits job discrimination on the basis of race, color, religion, sex or national origin, and requires affirmative action to ensure equality of opportunity in all aspects of employment.

### **INDIVIDUALS WITH DISABILITIES**

Section 503 of the Rehabilitation Act of 1973, as amended, protects qualified individuals from discrimination on the basis of disability in hiring, promotion, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, and other aspects of employment. Disability discrimination includes not making reasonable accommodation to the known physical or mental limitations of an otherwise qualified individual with a disability who is an applicant or employee, barring undue hardship. Section 503 also requires that Federal contractors take affirmative action to employ and advance in employment qualified individuals with disabilities at all levels of employment, including the executive level.

### **DISABLED, RECENTLY SEPARATED, OTHER PROTECTED, AND ARMED FORCES SERVICE MEDAL VETERANS**

The Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act of 1974, as amended, 38 U.S.C. 4212, prohibits job discrimination and requires affirmative action to employ and advance in employment disabled veterans, recently separated veterans (within

three years of discharge or release from active duty), other protected veterans (veterans who served during a war or in a campaign or expedition for which a campaign badge has been authorized), and Armed Forces service medal veterans (veterans who, while on active duty, participated in a U.S. military operation for which an Armed Forces service medal was awarded).

### **RETALIATION**

Retaliation is prohibited against a person who files a complaint of discrimination, participates in an OFCCP proceeding, or otherwise opposes discrimination under these Federal laws.

Any person who believes a contractor has violated its nondiscrimination or affirmative action obligations under the authorities above should contact immediately:

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 (toll-free) or (202) 693-1337 (TTY). OFCCP may also be contacted by e-mail at [OFCCP-Public@dol.gov](mailto:OFCCP-Public@dol.gov), or by calling an OFCCP regional or district office, listed in most telephone directories under U.S. Government, Department of Labor.

## Programs or Activities Receiving Federal Financial Assistance

### **RACE, COLOR, NATIONAL ORIGIN, SEX**

In addition to the protections of Title VII of the Civil Rights Act of 1964, as amended, Title VI of the Civil Rights Act of 1964, as amended, prohibits discrimination on the basis of race, color or national origin in programs or activities receiving Federal financial assistance. Employment discrimination is covered by Title VI if the primary objective of the financial assistance is provision of employment, or where employment discrimination causes or may cause discrimination in providing services under such programs. Title IX of the Education Amendments of 1972 prohibits employment discrimination on the basis of sex in educational programs or activities which receive Federal financial assistance.

### **INDIVIDUALS WITH DISABILITIES**

Section 504 of the Rehabilitation Act of 1973, as amended, prohibits employment discrimination on the basis of disability in any program or activity which receives Federal financial assistance. Discrimination is prohibited in all aspects of employment against persons with disabilities who, with or without reasonable accommodation, can perform the essential functions of the job.

If you believe you have been discriminated against in a program of any institution which receives Federal financial assistance, you should immediately contact the Federal agency providing such assistance.

# 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 carga 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](http://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](http://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

## 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.

*Versiones utilizables de la EEOC 9/02 y la OFCCP 8/08 con el Suplemento 11/09*

(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).

### **REPRESENTALIAS**

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.

### **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.

*EEOC-P/E-1 (Revisado 11/09)*

# EMPLOYEE RIGHTS

## EMPLOYEE POLYGRAPH PROTECTION ACT

The Employee Polygraph Protection Act prohibits most private employers from using lie detector tests either for pre-employment screening or during the course of employment.

**PROHIBITIONS** Employers are generally prohibited from requiring or requesting any employee or job applicant to take a lie detector test, and from discharging, disciplining, or discriminating against an employee or prospective employee for refusing to take a test or for exercising other rights under the Act.

**EXEMPTIONS** Federal, State and local governments are not affected by the law. Also, the law does not apply to tests given by the Federal Government to certain private individuals engaged in national security-related activities.

The Act permits polygraph (a kind of lie detector) tests to be administered in the private sector, subject to restrictions, to certain prospective employees of security service firms (armored car, alarm, and guard), and of pharmaceutical manufacturers, distributors and dispensers.

The Act also permits polygraph testing, subject to restrictions, of certain employees of private firms who are reasonably suspected of involvement in a workplace incident (theft, embezzlement, etc.) that resulted in economic loss to the employer.

The law does not preempt any provision of any State or local law or any collective bargaining agreement which is more restrictive with respect to lie detector tests.

**EXAMINEE RIGHTS** Where polygraph tests are permitted, they are subject to numerous strict standards concerning the conduct and length of the test. Examinees have a number of specific rights, including the right to a written notice before testing, the right to refuse or discontinue a test, and the right not to have test results disclosed to unauthorized persons.

**ENFORCEMENT** The Secretary of Labor may bring court actions to restrain violations and assess civil penalties against violators. Employees or job applicants may also bring their own court actions.

**THE LAW REQUIRES EMPLOYERS TO DISPLAY THIS POSTER WHERE EMPLOYEES AND JOB APPLICANTS CAN READILY SEE IT.**



WAGE AND HOUR DIVISION  
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR

1-866-487-9243  
TTY: 1-877-889-5627  
[www.dol.gov/whd](http://www.dol.gov/whd)



# 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 despidiera, disciplinara, o discriminara 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 tratados 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 discontinuarla, 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.**



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](http://www.dol.gov/whd)





# YOUR RIGHTS UNDER USERRA

## THE UNIFORMED SERVICES EMPLOYMENT AND REEMPLOYMENT RIGHTS ACT

USERRA protects the job rights of individuals who voluntarily or involuntarily leave employment positions to undertake military service or certain types of service in the National Disaster Medical System. USERRA also prohibits employers from discriminating against past and present members of the uniformed services, and applicants to the uniformed services.

### REEMPLOYMENT RIGHTS

You have the right to be reemployed in your civilian job if you leave that job to perform service in the uniformed service and:

- ☆ you ensure that your employer receives advance written or verbal notice of your service;
- ☆ you have five years or less of cumulative service in the uniformed services while with that particular employer;
- ☆ you return to work or apply for reemployment in a timely manner after conclusion of service; and
- ☆ you have not been separated from service with a disqualifying discharge or under other than honorable conditions.

If you are eligible to be reemployed, you must be restored to the job and benefits you would have attained if you had not been absent due to military service or, in some cases, a comparable job.

### RIGHT TO BE FREE FROM DISCRIMINATION AND RETALIATION

If you:

- ☆ are a past or present member of the uniformed service;
- ☆ have applied for membership in the uniformed service; or
- ☆ are obligated to serve in the uniformed service;

then an employer may not deny you:

- ☆ initial employment;
- ☆ reemployment;
- ☆ retention in employment;
- ☆ promotion; or
- ☆ any benefit of employment

because of this status.

In addition, an employer may not retaliate against anyone assisting in the enforcement of USERRA rights, including testifying or making a statement in connection with a proceeding under USERRA, even if that person has no service connection.

### HEALTH INSURANCE PROTECTION

- ☆ If you leave your job to perform military service, you have the right to elect to continue your existing employer-based health plan coverage for you and your dependents for up to 24 months while in the military.
- ☆ Even if you don't elect to continue coverage during your military service, you have the right to be reinstated in your employer's health plan when you are reemployed, generally without any waiting periods or exclusions (e.g., pre-existing condition exclusions) except for service-connected illnesses or injuries.

### ENFORCEMENT

- ☆ The U.S. Department of Labor, Veterans Employment and Training Service (VETS) is authorized to investigate and resolve complaints of USERRA violations.
- ☆ For assistance in filing a complaint, or for any other information on USERRA, contact VETS at **1-866-4-USA-DOL** or visit its website at <http://www.dol.gov/vets>. An interactive online USERRA Advisor can be viewed at <http://www.dol.gov/elaws/userra.htm>.
- ☆ If you file a complaint with VETS and VETS is unable to resolve it, you may request that your case be referred to the Department of Justice or the Office of Special Counsel, as applicable, for representation.
- ☆ You may also bypass the VETS process and bring a civil action against an employer for violations of USERRA.

The rights listed here may vary depending on the circumstances. The text of this notice was prepared by VETS, and may be viewed on the internet at this address: <http://www.dol.gov/vets/programs/userra/poster.htm>. Federal law requires employers to notify employees of their rights under USERRA, and employers may meet this requirement by displaying the text of this notice where they customarily place notices for employees.



U.S. Department of Labor  
1-866-487-2365



U.S. Department of Justice



Office of Special Counsel



1-800-336-4590

Publication Date -- April 2017



**OSHA**<sup>®</sup>  
Occupational Safety  
and Health Administration

# Job Safety and Health

## All workers have the right to:

- A safe workplace.
- Raise a safety or health concern with your employer or OSHA, or report a work-related injury or illness, without being retaliated against.
- Receive information and training on job hazards, including all hazardous substances in your workplace.
- Request a confidential OSHA inspection of your workplace if you believe there are unsafe or unhealthy conditions. You have the right to have a representative contact OSHA on your behalf.
- Participate (or have your representative participate) in an OSHA inspection and speak in private to the inspector.
- File a complaint with OSHA within 30 days (by phone, online or by mail) if you have been retaliated against for using your rights.
- See any OSHA citations issued to your employer.
- Request copies of your medical records, tests that measure hazards in the workplace, and the workplace injury and illness log.

## Employers must:

- Provide employees a workplace free from recognized hazards. It is illegal to retaliate against an employee for using any of their rights under the law, including raising a health and safety concern with you or with OSHA, or reporting a work-related injury or illness.
- Comply with all applicable OSHA standards.
- Notify OSHA within 8 hours of a workplace fatality or within 24 hours of any work-related inpatient hospitalization, amputation, or loss of an eye.
- Provide required training to all workers in a language and vocabulary they can understand.
- Prominently display this poster in the workplace.
- Post OSHA citations at or near the place of the alleged violations.

On-Site Consultation services are available to small and medium-sized employers, without citation or penalty, through OSHA-supported consultation programs in every state.

*This poster is available free from OSHA.*



# EMPLOYEE RIGHTS

## UNDER THE FAIR LABOR STANDARDS ACT

### FEDERAL MINIMUM WAGE

# \$7.25

 PER HOUR

BEGINNING JULY 24, 2009

The law requires employers to display this poster where employees can readily see it.

**OVERTIME PAY** At least 1½ times the regular rate of pay for all hours worked over 40 in a workweek.

**CHILD LABOR** An employee must be at least 16 years old to work in most non-farm jobs and at least 18 to work in non-farm jobs declared hazardous by the Secretary of Labor. Youths 14 and 15 years old may work outside school hours in various non-manufacturing, non-mining, non-hazardous jobs with certain work hours restrictions. Different rules apply in agricultural employment.

**TIP CREDIT** Employers of “tipped employees” who meet certain conditions may claim a partial wage credit based on tips received by their employees. Employers must pay tipped employees a cash wage of at least \$2.13 per hour if they claim a tip credit against their minimum wage obligation. If an employee’s tips combined with the employer’s cash wage of at least \$2.13 per hour do not equal the minimum hourly wage, the employer must make up the difference.

**NURSING MOTHERS** The FLSA requires employers to provide reasonable break time for a nursing mother employee who is subject to the FLSA’s overtime requirements in order for the employee to express breast milk for her nursing child for one year after the child’s birth each time such employee has a need to express breast milk. Employers are also required to provide a place, other than a bathroom, that is shielded from view and free from intrusion from coworkers and the public, which may be used by the employee to express breast milk.

**ENFORCEMENT** The Department has authority to recover back wages and an equal amount in liquidated damages in instances of minimum wage, overtime, and other violations. The Department may litigate and/or recommend criminal prosecution. Employers may be assessed civil money penalties for each willful or repeated violation of the minimum wage or overtime pay provisions of the law. Civil money penalties may also be assessed for violations of the FLSA’s child labor provisions. Heightened civil money penalties may be assessed for each child labor violation that results in the death or serious injury of any minor employee, and such assessments may be doubled when the violations are determined to be willful or repeated. The law also prohibits retaliating against or discharging workers who file a complaint or participate in any proceeding under the FLSA.

### ADDITIONAL INFORMATION

- Certain occupations and establishments are exempt from the minimum wage, and/or overtime pay provisions.
- Special provisions apply to workers in American Samoa, the Commonwealth of the Northern Mariana Islands, and the Commonwealth of Puerto Rico.
- Some state laws provide greater employee protections; employers must comply with both.
- Some employers incorrectly classify workers as “independent contractors” when they are actually employees under the FLSA. It is important to know the difference between the two because employees (unless exempt) are entitled to the FLSA’s minimum wage and overtime pay protections and correctly classified independent contractors are not.
- Certain full-time students, student learners, apprentices, and workers with disabilities may be paid less than the minimum wage under special certificates issued by the Department of Labor.



WAGE AND HOUR DIVISION  
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR

1-866-487-9243  
TTY: 1-877-889-5627  
[www.dol.gov/whd](http://www.dol.gov/whd)



WH1088-03/07/09

# EMPLOYEE RIGHTS

## UNDER THE NATIONAL LABOR RELATIONS ACT

The NLRRA guarantees the right of employees to organize and bargain collectively with their employers, and to engage in other protected concerted activity. Employees covered by the NLRRA are protected from certain types of employer and union misconduct. This Notice gives you general information about your rights, and about the obligations of employers and unions under the NLRRA. Contact the National Labor Relations Board, the Federal agency that investigates and resolves complaints under the NLRRA, using the contact information supplied below, if you have any questions about specific rights that may apply in your particular workplace.

### **Under the NLRRA, you have the right to:**

- Organize a union to negotiate with your employer concerning your wages, hours, and other terms and conditions of employment.
- Form, join or assist a union.
- Bargain collectively through representatives of employees' own choosing for a contract with your employer setting your wages, benefits, hours, and other working conditions.
- Discuss your terms and conditions of employment or union organizing with your co-workers or a union.
- Take action with one or more co-workers to improve your working conditions by, among other means, raising work-related complaints directly with your employer or with a government agency, and seeking help from a union.
- Strike and picket, depending on the purpose or means of the strike or the picketing.
- Choose not to do any of these activities, including joining or remaining a member of a union.

### **Under the NLRRA, it is illegal for your employer to:**

- Prohibit you from soliciting for a union during non-work time, such as before or after work or during break times; or from distributing union literature during non-work time, in non-work areas, such as parking lots or break rooms.
- Question you about your union support or activities in a manner that discourages you from engaging in that activity.
- Fire, demote, or transfer you, or reduce your hours or change your shift, or otherwise take adverse action against you, or threaten to take any of these actions, because you join or support a union, or because you engage in concerted activity for mutual aid and protection, or because you choose not to engage in any such activity.

### **Under the NLRRA, it is illegal for a union or for the union that represents you in bargaining with your employer to:**

- Threaten you that you will lose your job unless you support the union.
- Refuse to process a grievance because you have criticized union officials or because you are not a member of the union.
- Use or maintain discriminatory standards or procedures in making job referrals from a hiring hall.
- Cause or attempt to cause an employer to discriminate against you because of your union-related activity.

- Threaten to close your workplace if workers choose a union to represent them.
  - Promise or grant promotions, pay raises, or other benefits to discourage or encourage union support.
  - Prohibit you from wearing union hats, buttons, t-shirts, and pins in the workplace except under special circumstances.
  - Spy on or videotape peaceful union activities and gatherings or pretend to do so.
  - Take other adverse action against you based on whether you have joined or support the union
- If you and your coworkers select a union to act as your collective bargaining representative, your employer and the union are required to bargain in good faith in a genuine effort to reach a written, binding agreement setting your terms and conditions of employment. The union is required to fairly represent you in bargaining and enforcing the agreement.

**Illegal conduct will not be permitted.** If you believe your rights or the rights of others have been violated, you should contact the NLRB promptly to protect your rights, generally within six months of the unlawful activity. You may inquire about possible violations without your employer or anyone else being informed of the inquiry. Charges may be filed by any person and need not be filed by the employee directly affected by the violation. The NLRB may order an employer to rehire a worker fired in violation of the law and to pay lost wages and benefits, and may order an employer or union to cease violating the law. Employees should seek assistance from the nearest regional NLRB office, which can be found on the Agency's website: [www.nlrb.gov](http://www.nlrb.gov).

You can also contact the NLRB by calling toll-free: **1-844-762-NLRB (6572)**. Hearing impaired callers who wish to speak to an NLRB representative should contact the Federal Relay Service by visiting its website at <https://www.federalrelay.us/ty>, calling one of its toll free numbers, and asking its Communications Assistant to call the NLRB toll free number at **1-844-762-NLRB (6572)**.

**\*The National Labor Relations Act covers most private-sector employers.** Excluded from coverage under the NLRA are public-sector employees, agricultural and domestic workers, independent contractors, workers employed by a parent or spouse, employees of air and rail carriers covered by the Railway Labor Act, and supervisors (although supervisors that have been discriminated against for refusing to violate the NLRA may be covered).



**U.S. Department of Labor**

This is an official Government Notice and must not be defaced by anyone.

# 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 SOBRETIENTO

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 evaluaciones 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.



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](http://www.dol.gov/whd)



# DERECHOS DE LOS EMPLEADOS

## SEGÚN LA LEY NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO

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

### Según la LNRT, usted tiene derecho a:

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

### Según la LNRT, es ilegal que su empleador:

- Le prohíba solicitar para un sindicato durante horarios no laborales —como antes o después del trabajo, o durante los recreos—, o distribuir materiales sobre el sindicato fuera de los horarios laborales y fuera de las zonas de trabajo, como en estacionamientos o salas de descanso.
- Lo cuestione sobre su apoyo al sindicato o sus actividades relacionadas en forma tal que desaliente su participación en ello.
- Lo despidan, lo baje de categoría o lo transfiera, reduzca la cantidad de horas que trabaja o cambie su turno, tome cualquier otro tipo de acción en su contra, o amenace con hacerlo, porque usted se ha unido o apoya a un sindicato, o porque ha participado en actividades concertadas de asistencia y protección mutua, o haya decidido no participar en ese tipo de actividades.

### 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.*

- 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.
- Empresa 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 preguntar sobre posibles infracciones sin que se informe a su empleador, o a cualquier otra persona, sobre su consulta. Los cargos pueden ser presentados por cualquier persona, no es necesario que lo haga el empleado directamente afectado por la infracción. La NLRB puede obligar a un empleador a recontratar a un empleado y pagarle por los salarios y beneficios no percibidos cuando haya sido despedido en contra de la ley; también puede obligar a un empleador o a un sindicato a dejar de infringir la ley. Los empleados deben buscar asistencia en la oficina regional más cercana de la NLRB; podrán encontrarla en el sitio web de la agencia: [www.nlrb.gov](http://www.nlrb.gov).

También puede contactar al NLRB al teléfono gratuito: **1-844-762-NLRB (6572)**. Las personas con discapacidades auditivas que deseen hablar con un representante del NLRB deberán contactar al "Federal Relay Service", llamando a uno de los teléfonos gratuitos proporcionados en el sitio web <https://www.federalrelay.us/tty>, y solicitando que uno de los asistentes de comunicaciones del "Federal Relay Service" llame al teléfono gratuito del NLRB: **1-844-762-NLRB (6572)**.

**\*La Ley Nacional de Relaciones del Trabajo afecta a la mayoría de los empleadores del sector privado.** Entre quienes están excluidos de la NLRB 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 NLRB pueden estar cubiertos por ella).

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



Departamento de Trabajo de los  
EE. UU.