



SUS DERECHOS en el TRABAJO

AFL-CIO

CONTENIDO

Introducción	1
Accidentes de trabajo	2
Beneficios por desempleo	4
Castigo por apoyar a un sindicato	5
Clasificado de contratista	6
Condiciones laborales inseguras	7
Discapacidad	8
Discriminación por género	10
Edad	11
Embarazo	13
Embargo del salario	14
Empleo para los jóvenes	15
Hostigamiento sexual	17
Información genética	19
Ley de Igualdad Salarial	20
Ley de Normas Justas de Trabajo	21
Licencia familiar y médica	23
Negación de la paga de horas extra	24
Orientación sexual	25
Raza o etnicidad	26
Religión	28
Represalias por quejas	29
Reservistas militares de los EEUU	30
Robo del salario	32
Terminación de empleo	33
Trabajo agrícola	36

Nota: La información en este sitio no es consejo legal. No tiene que tener un abogado para exigir sus derechos con estas agencias gubernamentales, pero la ayuda legal puede ser útil en algunos casos.

INTRODUCCIÓN

LOS TRABAJADORES EN ESTADOS UNIDOS gozan de ciertos derechos legales básicos que les proveen condiciones seguras, sanas y justas en el trabajo. Pero muchos empleadores —quizás los suyos— violan estos derechos fundamentales porque valoran sus ganancias más que a sus trabajadores.

Este sitio le facilitará obtener ayuda si esto le sucede a usted, con enlaces a agencias de gobierno que investigan las quejas así como organizaciones de apoyo que asisten a los individuos con problemas relacionados.

MÁS INFORMACIÓN

- Derechos y beneficios en el lugar de trabajo [en inglés], Departamento del Trabajo (www.dol.gov/dol/rights-benefits.htm)
- División de Derechos Civiles: Sección de Litigio de Empleos [en inglés], Departamento de Justicia (www.justice.gov/crt/about/emp/)
- La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) (www.eeoc.gov/)
- Leyes en el lugar de trabajo [en inglés], aplicadas por agencias federales que no son la EEOC (www.eeoc.gov/laws/other.cfm)
- Leyes de salario mínimo en los Estados [en inglés] (www.dol.gov/whd/minwage/america.htm)
- Exámenes por el uso de drogas en el lugar de trabajo [en inglés] (www.dol.gov/elaws/drugfree.htm)
- Justicia en el lugar de trabajo [en inglés] (www.workplacefairness.org/)
- Derechos en el lugar de trabajo [en inglés], ACLU (www.aclu.org/technology-and-liberty/workplace-privacy)

ACCIDENTES DE TRABAJO

IR A TRABAJAR NO DEBERÍA implicar daño alguno. En 2008 hubo más de 4.6 millones de trabajadores de todas las industrias, incluido el gobierno local y estatal, que sufrieron lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo que fueron reportadas por los empleadores, y 3.7 millones de esas lesiones y enfermedades corresponden al sector privado. Debido a limitaciones del sistema de reporte de lesiones y al hecho de que muchas lesiones sufridas en el lugar de trabajo no se reportaron, este número subestima el problema. Se estima que la cifra real es dos o tres veces mayor: 9 millones a 14 millones de lesiones y enfermedades al año. En “el reporte sobre muertes en el trabajo” [en inglés] (<http://aflcio.org/Issues/Job-Safety/Death-on-The-Job-Report>) de la AFL-CIO se ofrecen detalles sobre la salud y la seguridad del trabajador estadounidense.

Los expertos coinciden en que si usted ha sufrido un accidente en su lugar de trabajo, usted debe:

- Notificar a su supervisor, al departamento de personal y a su delegado sindical.
- Realizar el tratamiento médico necesario. Se le puede requerir que vea a un doctor seleccionado por su empleador. Si usted se lesiona en el trabajo, la compañía de seguros de su empleador está obligada a pagar por el tratamiento médico que sea razonable y necesario.

Si su empleador ha escrito un “reporte del incidente”, obtenga una copia. Su delegado sindical y su empleador deberán obtener los nombres de los trabajadores que

hayan sido testigos de su accidente o que lo asistieron posteriormente, ya que usted necesitará esta información si busca obtener beneficios compensatorios.

Asimismo, usted puede tener derecho a beneficios temporales o permanentes por discapacidad o beneficios de rehabilitación profesional. Si usted presenta una queja para obtener beneficios y ésta es rechazada, puede apelar la decisión, incluso ante la Corte. Los expertos recomiendan que busque asesoramiento legal.

El Departamento del Trabajo de los Estados Unidos aconseja que los trabajadores del sector privado y del gobierno local y estatal que se hayan accidentado en su lugar de trabajo contacten a la junta de compensación de los trabajadores [en inglés] de su estado (http://aflcio.org/Issues/Job-Safety/Safety-and-Health-Sites#workers_compensation). La Oficina de Programas de Compensación de los Trabajadores [en inglés] (www.dol.gov/owcp/) del Departamento también tiene información específica sobre compensaciones para empleados federales, mineros del carbón y trabajadores portuarios y estibadores, además de las leyes de compensaciones para trabajadores estatales.

Para información sobre las compensaciones para los trabajadores y grupos de trabajadores afectados por accidentes, vea el enlace Qué hacer si sufrió una lesión en el trabajo [en inglés] (<http://aflcio.org/Issues/Civil-and-Workplace-Rights/Your-Rights-at-Work/Hurton-the-Job>).

MÁS INFORMACIÓN

Para más información, visite estos sitios:

- La compilación de enlaces sobre la compensación de los trabajadores [en inglés] de la AFL-CIO, incluidos los organismos estatales (http://aflcio.org/Issues/Job-Safety/Safety-and-Health-Sites#workers_compensation)
- El Centro para la Investigación y Capacitación en la Construcción [en inglés], en el Departamento de Oficios de Edificación y Construcción de la AFL-CIO (www.cpwr.com/)

Para información acerca de las leyes de compensaciones para trabajadores estatales y para conectarse con las agencias estatales, vea:

- El enlace de Oficiales de Compensación de los Trabajadores en los Estados [en inglés] en el sitio de la Oficina de Programas de Compensación de los Trabajadores del Departamento del Trabajo (www.dol.gov/owcp/dfec/regs/compliance/wc.htm)

Además, hay varios sitios web de grupos de trabajadores accidentados en empleos estatales, entre los cuales se incluyen:

- Alianza de Trabajadores Lesionados de Oregón [en inglés] (www.injuredworker.org/index.htm)
- Federación de Trabajadores Lesionados de Pensilvania [en inglés] (www.pfiw.org/links.html)

BENEFICIOS POR DESEMPLEO

USTED TIENE DERECHO A TODO importe que se le deba pagar luego de perder su empleo.

Los trabajadores enfrentan altas tasas de desempleo. Muchos están necesitados de un ingreso para mantener sus hogares o comprar alimentos. Hay algunas redes de seguridad, como el seguro de desempleo, para empleados que han perdido su trabajo sin causa propia y cumplen con ciertos requisitos de elegibilidad.

El seguro de desempleo [en inglés] (www.dol.gov/dol/topic/unemployment-insurance/) es administrado por los estados y las leyes, y la elegibilidad puede variar según el estado. La cantidad de la compensación por desempleo que usted reciba depende de muchos factores, incluidos el estado donde usted vive, el salario de su empleo previo, etc.

Los empleados federales también son elegibles para la compensación por desempleo. La compensación federal por desempleo [en inglés] (<http://workforcesecurity.doleta.gov/unemploy/unemcomp.asp>) también es administrada a través de los estados.

Los pagos o el pago por desempleo para empleados federales lo realizan diferentes agencias federales.

Usted puede no ser elegible para los beneficios por desempleo [en inglés] (www.ows.doleta.gov/unemploy/content/denialinformation.asp) por varias razones, entre ellas:

1. Se vio involucrado en una situación de falta de ética en el trabajo y ese comportamiento lo llevó a ser despedido.
2. Usted renunció a su trabajo voluntariamente sin una buena causa. La definición de buena causa varía según el estado.
3. Usted no está disponible o no es capaz de trabajar.
4. Usted rehúsa una oferta apropiada de trabajo.
5. Usted da falso testimonio intencionadamente para que se le paguen beneficios.

Si a usted le negaron los beneficios por desempleo que cree tener derecho a recibir, debe contactar a su agencia estatal de fuerza laboral [en inglés] (www.servicelocator.org/OWSLinks.asp). Recuerde: cada estado establece sus propios requisitos de elegibilidad.

MÁS INFORMACIÓN

Usted también puede encontrar información sobre el seguro de desempleo en:

- AFL-CIO: Cuando el cheque se acaba (<http://aflcio.org/Issues/Civil-and-Workplace-Rights/Your-Rights-at-Work/Unemployment-and-Related-Help>)
- Proyecto Nacional de Leyes de Empleo [en inglés]: Seguro de desempleo (www.nelp.org/index.php/content/content_issues/category/unemployment_insurance/)
- Departamento del Trabajo: Seguro por desempleo [en inglés] (www.dol.gov/dol/topic/unemployment-insurance/)

CASTIGO POR APOYAR A UN SINDICATO

LA MAYORÍA DE LOS TRABAJADORES tienen el derecho legal de unirse a un sindicato o apoyarlo y de participar en la negociación colectiva. La Junta Nacional de Relaciones Laborales requiere actualmente que la mayoría de los empleadores publiquen un anuncio [en inglés] (<https://www.nlr.gov/poster>) para comunicar a los empleados sus derechos de acuerdo con la Ley Nacional de Relaciones Laborales. Según la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA, por sus siglas en inglés) [en inglés], (<https://www.nlr.gov/rights-we-protect>), los trabajadores tienen derecho a:

- Asistir a reuniones para debatir su incorporación a un sindicato.
- Leer, distribuir y debatir material de lectura sindical (siempre y cuando esto se lleve a cabo en áreas no laborales durante horas no laborales, como en el almuerzo o los descansos).
- Usar en el trabajo botones distintivos, camisetas, pegatinas, sombreros u otros artículos del sindicato en la mayor parte de los lugares de trabajo.
- Firmar una carta en la que se solicita al empleador que reconozca y negocie con el sindicato.
- Firmar peticiones o presentar demandas relacionadas con los salarios, horarios, condiciones laborales y otras cuestiones propias del trabajo.
- Pedir a otros empleados que apoyen al sindicato, firmen cartas o peticiones del mismo o presenten demandas.

He aquí lo que un empleador no puede legalmente hacer de acuerdo con la NLRA:

- Amenazar a los empleados con la pérdida de su trabajo o sus beneficios si se unen a un sindicato o votan por uno, o participan en actividades concertadas protegidas.
- Amenazar con el cierre de la planta si los empleados seleccionan a un sindicato que los represente.

- Interrogar a los empleados acerca de sus simpatías sindicales o sus actividades en circunstancias que tienden a interferir, restringir o coaccionar a los empleados en el ejercicio de sus derechos según la Ley.
- Prometer a los empleados beneficios para desalentarlos de respaldar al sindicato.
- Transferir, dejar cesantes, despedir o asignar a los empleados a tareas más difíciles debido a su participación en un sindicato o en actividades concertadas protegidas.

Los empleadores rutinariamente montan guerras en los lugares de trabajo destinadas a impedir que los trabajadores formen sindicatos, de manera legal e ilegal.

Si usted cree que su empleador ha violado su derecho a tener una voz en el trabajo, puede obtener ayuda presentando cargos [en inglés] (<https://www.nlr.gov/forms>) en la NLRB a partir de su sindicato, si usted pertenece a uno, o desde el sindicato al que esté tratando de afiliarse. Los cargos deben presentarse dentro de los seis meses de la conducta que se alega como ilegal. La NLRB puede ordenar a su empleador que deje de interferir con los derechos de los empleados y que les retribuya pagos atrasados o revierta cualquier acción tomada contra ellos en virtud de su actividad sindical.

Visite estos sitios útiles:

- Derechos de los empleados [en inglés], Junta Nacional de Relaciones Laborales (<https://www.nlr.gov/rights-we-protect/employee-rights>)
- Derechos Estadounidenses en el Trabajo [en inglés] (www.americanrightsatwork.org/)
- Sus derechos/Formando un sindicato [en inglés], por la IUOE (www.iuoe.org/WhyJoinIUOE/YourRightsFormingaUnion/tabid/88/Default.aspx)

CLASIFICADO DE CONTRATISTA

USTED MERECE PROTECCIÓN EN EL TRABAJO.

Algunos empleadores tratan de evadir la Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA, por sus siglas en inglés) [en inglés], (www.dol.gov/compliance/laws/comp-flsa.htm), la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA, por sus siglas en inglés) [en inglés] (<https://www.nlr.gov/national-labor-relations-act>) y otras medidas de protección federales de los trabajadores clasificando mal a sus empleados como “contratistas independientes,” los cuales no tienen derecho a muchas de las protecciones de que gozan los empleados. Un contratista independiente [en inglés] (www.irs.gov/businesses/small/article/0,,id=179115,00.html) suele definirse como alguien que no depende económicamente de un empleador y que se dedica a su propio negocio.

Hay varios factores importantes que determinan si se trata una relación laboral en vez de tratarse de una relación con un contratista independiente:

1. La medida en la cual los servicios del trabajador son parte integral del negocio del empleador.
2. La permanencia de la relación.
3. La inversión del trabajador en herramientas y equipo (por ejemplo, si el trabajador es dueño de su propio equipo o lo mantiene, es probable que sea un contratista independiente).

4. La naturaleza y el grado de control que el empleador tiene sobre el trabajador.
5. Las oportunidades de ganancias y pérdidas que tiene el trabajador.
6. La dosis de capacidad, iniciativa, juicio y previsión que se requiere para cumplir con el trabajo.

En la página web [en inglés] del Departamento del Trabajo se puede encontrar más información acerca de los factores que son importantes para determinar la existencia de una relación laboral (www.dol.gov/elaws/esa/flsa/scope/ee14.asp).

Do you think you have been misclassified? Do you consider yourself an employee and not an independent contractor?

El Departamento del Trabajo ha lanzado la Iniciativa de Clasificación Errónea para restaurar los derechos de quienes han caído víctimas de una mala clasificación. Los estados se están involucrando en la corrección de este problema creciente. Haga clic aquí [en inglés] para obtener información sobre ciertos estados que están combatiendo la mala clasificación y para aprender más acerca de la Iniciativa del DOL (www.dol.gov/whd/workers/misclassification/).

MÁS INFORMACIÓN

Los siguientes enlaces proporcionan información adicional sobre los abusos de los empleadores en cuanto a la clasificación errónea de los empleados:

- Proyecto Nacional de Leyes de Empleo [en inglés] (www.nelp.org/index.php/content/content_issues/category/independent_contractor_misclassification_and_subcontracting)
- Departamento de Empleados Profesionales, AFL-CIO Hoja informativa sobre clasificación errónea de 2011 (<http://dpeaflcio.org/wp-content/uploads/2010/08/Misclassification-of-Employees-as-Independent-Contractors.pdf>)

CONDICIONES LABORALES INSEGURAS

USTED TIENE DERECHO a un lugar de trabajo libre de riesgos de salud y de seguridad. Existen leyes para protegerlo de empleadores que colocan las ganancias por sobre la salud o la seguridad de sus trabajadores. Con la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de 1970 [en inglés], (www.osha.gov/pls/oshaweb/owasrch.search_form?p_doc_type=OSHACT&p_toc_level=0&p_keyvalue=), el Congreso creó la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA, por sus siglas en inglés) (www.osha.gov/) a fin de garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables para las mujeres y hombres trabajadores, mediante el establecimiento y la supervisión del cumplimiento de estándares y la provisión de capacitación, divulgación, educación y asistencia. La OSHA forma parte del Departamento del Trabajo.

Si usted necesita presentar una queja ante la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional en relación con condiciones de riesgo en su trabajo, siga las instrucciones paso a paso que se encuentran bajo el encabezado “Cómo presentar una queja ante OSHA” [en inglés] (<http://aflcio.org/Issues/Job-Safety/Safety-and-Health-Sites/How-To-File-An-OSHA-Complaint>) en el sitio web de la AFL-CIO o visite la página de OSHA (www.osha.gov/as/opa/worker/complain.html).

Si precisa más información acerca de la seguridad y la salud en el empleo, visite estos sitios web:

- Salud y seguridad y organizaciones relacionadas [en inglés] (<http://aflcio.org/Issues/Job-Safety/Safety-and-Health-Sites>)
- Derechos de los trabajadores [en inglés], por la OSHA (www.osha.gov/Publications/osha3021.pdf)
- Departamento del Trabajo: OSHA (www.dol.gov/compliance/topics/safety-health-osh.htm)

DISCAPACIDAD

EN LOS ÚLTIMOS AÑOS, los Estados Unidos ha avanzado mucho en la eliminación de las barreras artificiales que impedían que las personas con discapacidades lograran la autosuficiencia económica y participaran activamente en nuestra sociedad. Pero los avances no pueden tomarse por sentado: muchas de estas barreras permanecen.

La Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA, por sus siglas en inglés), aprobada en 1990, prohíbe la discriminación de las personas con discapacidades en el empleo y los servicios públicos, el transporte público y privado, el hospedaje público y los servicios de telecomunicaciones. La ADA abarca a los empleadores privados con 15 o más empleados, las agencias de empleo y todos los niveles del gobierno. Sus estándares de no discriminación también se aplican a los empleados del sector federal bajo la sección 501 de la Ley de Rehabilitación, sus enmiendas y reglas de implementación.

Para los fines de la ADA, se considera que una persona tiene una discapacidad si:

- La persona sufre un impedimento mental o físico que limita sustancialmente las actividades fundamentales de la vida.
- Tiene un historial de dicho impedimento.
- Se observa que padece un problema que la gente percibirá indiscutiblemente como limitante, por ejemplo: una deformidad.

La ADA no cubre los casos de personas con discapacidades temporales, afecciones menores o consumidores de drogas o alcohólicos.

Esta Ley requiere que los empleadores proporcionen acomodos razonables para permitir que una persona con discapacidad pero calificada para realizar el trabajo pueda realizarlo. Un acomodo razonable se refiere a cualquier cambio en el medio laboral (o en el modo usual de hacer las cosas) que ayude a que un individuo con discapacidad se postule a un trabajo o lleve adelante las obligaciones de un empleo. Pero

un empleador no tiene que proporcionar acomodos razonables si esto implica para él una “carga excesiva”. Al empleador no se le pide que baje la calidad o los estándares de producción para efectuar un acomodo en el lugar de trabajo.

En 2008 el Congreso determinó que varios casos de la Corte Suprema de los Estados Unidos restringían el amplio alcance de las protecciones de la ADA y aprobó la Ley de Enmiendas de la ADA (ADAAA, por sus siglas en inglés), que se hicieron efectivas a partir del 1 de enero de 2009.

La ADAAA incorpora importantes cambios en la definición del término “discapacidad”. Estos cambios tienen como finalidad hacer que un individuo en busca de protección bajo los términos de la ADA pueda establecer con mayor facilidad que tiene una discapacidad de acuerdo con el significado de la ADA. Algunos de los cambios más importantes efectuados por la ADAAA incluyen extender la definición de “las actividades fundamentales de la vida”, aclarar que un impedimento episódico o una remisión implican discapacidad si resultan sustancialmente limitantes para una actividad fundamental de la vida cuando la persona está activa, y enfatizar que la definición de discapacidad debe interpretarse ampliamente.

Si usted considera que es víctima de discriminación bajo los términos establecidos por la ADA:

If you think you are a victim of ADA-covered discrimination:

1. Lleve un registro detallado de los acontecimientos, incluidos fecha, hora, lugar, comentarios y testigos.
2. Comuníquese con otras personas en su lugar de trabajo que también puedan ser víctimas.
3. Si es miembro de un sindicato, contacte a su delegado.

Usted puede presentar una queja ante la Comisión para la Igualdad de Oportunidades de los Estados Unidos, (www.eeoc.gov/spanish/charge/overview_charge_filing.html), n forma individual o como parte de un grupo (lo cual se conoce como “demanda colectiva”). Los

cargos deben presentarse en un formulario de la EEOC dentro de los 180 días de ocurrido el acto de discriminación que se alega. Los empleados federales [en inglés] (www.eeoc.gov/federal/fed_employees/complaint_overview.cfm) tienen 45 días para contactar a un consejero de EEO. Usted puede presentar una queja llamando al 800-669-4000 para obtener más información (800-669-6820 para las personas con discapacidad auditiva). Su queja debe incluir:

- Su nombre, domicilio y número de teléfono
- Su ocupación
- Una breve descripción del problema
- Cuándo ocurrió (ocurrieron) el (los) incidente(s)
- Tipo de discriminación al que se enfrenta

Para más información, visite la página de preguntas y respuestas sobre discriminación de la EEOC [en inglés] (www.eeoc.gov/facts/qanda.html).

Recuerde: ¡La mejor manera de proteger sus derechos en el trabajo es ganar una voz en el empleo formando parte de un sindicato [en inglés] (<http://aflcio.org/Issues/Job-Safety/Safety-and-Health-Sites/>)!

MÁS INFORMACIÓN

A continuación se presentan enlaces útiles adicionales sobre la ADA y sus enmiendas:

- Centro de Información ADA [en inglés], con un nivel introductorio y detallados enlaces de información, así como también útiles sitios de negocios (<http://adata.org/Static/Home.html>)
- Información en la web sobre Ley para Personas con Discapacidades [en inglés], listado del Departamento de Justicia de los Estados Unidos (www.ada.gov/)
- The Arc [en inglés], páginas con enlaces relacionados con temas de discapacidad (requiere registrarse) (<https://www.thearc.org/sslpage.aspx?pid=186&bm=-756091216>)
- Departamento del Trabajo: Información sobre la Ley de Enmiendas de ADA [en inglés] (www.dol.gov/ofccp/regs/compliance/faqs/ADAfaqs.htm)
- Departamento del Trabajo: Oficina de Política de Empleos con Discapacidad [en inglés] (www.dol.gov/odep/)
- Hoja informativa sobre la Ley de Enmiendas de ADA de la Universidad de Cornell [en inglés] (www.ilr.cornell.edu/edi/dbtacnortheast/docs/ADA%20Amendment%20Act%20Fact%20Sheet%20-%20Jan%202009.doc)
- American Association of People with Disabilities [en inglés] (www.aapd.com/)

DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO

NADIE DEBERÍA SER ENCASILLADO en (o fuera de) un empleo o profesión debido a su género. La discriminación por género (www.eeoc.gov/spanish/types/sex.html) implica tratar desfavorablemente a alguien (un aplicante o un empleado) en función de su género. La ley prohíbe la discriminación en todos los aspectos del empleo, lo cual incluye contratación, despidos, asignaciones laborales, cesantías, capacitación, beneficios complementarias y cualquier otro término o condición laboral.

Una práctica o política laboral que se aplique a todos, independientemente de su género, puede ser ilegal si tiene un impacto negativo en el empleo de personas de determinado género y esto no se relaciona con el trabajo o no es necesario para la operación del negocio.

El Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 prohíbe la discriminación laboral basada en el sexo por parte de un empleador, el gobierno local o estatal, o una institución educativa con 15 o más empleados.

Si usted cree que ha sufrido discriminación en virtud de su género, puede presentar cargos por discriminación en el empleo en forma individual o como parte de un grupo (lo cual se conoce como “demanda colectiva”) ante la Comisión para la Igualdad de Oportunidades de los Estados Unidos (EEOC) (www.eeoc.gov/spanish/charge/overview_charge_filing.html). Los cargos deben

presentarse en un formulario de la EEOC dentro de los 180 días de ocurrido el acto de discriminación que se alega. Si usted es representado por un sindicato, contacte a su delegado, quien puede ayudarle a presentar la demanda. Los empleados federales [en inglés] (www.eeoc.gov/federal/fed_employees/complaint_overview.cfm) deben presentar sus cargos por discriminación dentro de su propia agencia. Deben contactar a un consejero de EEO dentro de los 45 días de ocurrido el acto discriminatorio.

Usted puede presentar una queja llamando al 800-669-4000 para obtener más información (800-669-6820 para las personas con discapacidad auditiva). Todos los cargos deben incluir:

- Y Su nombre, domicilio y número de teléfono
- Su ocupación
- Una breve descripción del problema
- Cuándo ocurrió (ocurrieron) el (los) incidente(s)
- Tipo de discriminación al que se enfrenta

Para más información, visite la página de preguntas y respuestas de la EEOC [en inglés] (www.eeoc.gov/facts/qanda.html) sobre discriminación.

En el siguiente sitio hay información adicional sobre la discriminación sexual: Equidad en el lugar de trabajo: Sus derechos—Gender Discrimination [en inglés] (www.workplacefairness.org/sexual-gender-discrimination?agree=yes).

A MEDIDA QUE ENVEJECEMOS, acumulamos experiencia que puede hacernos incluso más valiosos en el trabajo. Pero muchos empleadores no lo ven de ese modo. No es inusual que los trabajadores de más edad se enfrenten a discriminación por edad (www.eeoc.gov/spanish/types/age.html) que les complica la posibilidad de contratación, promoción y trato justo en sus empleos.

La Ley contra la Discriminación por Edad en el Empleo (ADEA, por sus siglas en inglés), promulgada en 1967, protege a los individuos de 40 años o más de la discriminación en el empleo sobre la base de la edad. Las medidas de protección de la ADEA se aplican tanto a empleados como a quienes buscan trabajo. La ADEA establece la ilegalidad de la discriminación en el empleo basada en la edad, lo cual abarca contrataciones, despidos, promociones, cesantías, compensaciones, beneficios, asignaciones laborales, capacitación, etc. También establece que es ilícito tomar represalias contra un individuo que se opone a prácticas de discriminación por edad o presenta cargos de discriminación por edad, testificando o participando en un caso de ADEA.

La ADEA se aplica a empleadores con 20 empleados o más, incluyendo el gobierno estatal, local y federal, los empleadores privados y las agencias de empleo.

Las medidas de protección de la ADEA abarcan los programas de aprendizaje, avisos y anuncios laborales, indagaciones previas al empleo y beneficios.

Se considera en general ilícito que los programas de aprendizaje discriminen sobre la base de la edad del individuo, salvo ciertas excepciones específicas consideradas en la ADEA y exenciones particulares de la EEOC.

De acuerdo con la ADEA, en general es ilícito incluir preferencias, limitaciones o especificaciones relacionadas con la edad en los anuncios o

avisos laborales, lo cual se ve limitado por ciertas circunstancias.

La ADEA no prohíbe particularmente que un empleador pregunte la edad o la fecha de nacimiento a un aplicante, pero las solicitudes de información acerca del tema deberán ser cuidadosamente examinadas para asegurarse de que las encuestas se realizan con un propósito legal.

La Ley de Protección de Beneficios para los Trabajadores de Edad (OWBPA, por sus siglas en inglés) [en inglés] de 1990 (www.eeoc.gov/eeoc/history/35th/thelaw/owbpa.html) enmienda a la ADEA a fin de prohibir específicamente que los empleadores nieguen beneficios a los empleados de mayor edad.

Si usted cree que ha sido discriminado, tome nota detallada de los acontecimientos, incluidos fecha, hora, lugar, comentarios y testigos. Informe al gerente de personal de su queja. En el caso de los trabajadores sindicalizados, su delegado sindical puede ayudarle a escribir una queja y presentarla a la gerencia.

Usted puede presentar una queja ante la Comisión para la Igualdad de Oportunidades de los Estados Unidos, (www.eeoc.gov/spanish/charge/overview_charge_filing.html), una agencia federal que trabaja para protegerlo de la discriminación por edad, sexo, raza, color, origen nacional, religión o discapacidad, llamando al 800-669-4000 para obtener más información (800-669-6820 para las personas con discapacidad auditiva). Los empleados federales [en inglés] (www.eeoc.gov/federal/fed_employees/complaint_overview.cfm) tienen 45 días para contactar a un consejero de EEO. Todos los cargos deben incluir:

- Su nombre, domicilio y número de teléfono
- Su ocupación
- Una breve descripción del problema
- Cuándo ocurrió (ocurrieron) el (los) incidente(s)
- Tipo de discriminación al que se enfrenta

Para más información, visite la página de preguntas y respuestas sobre discriminación de la EEOC [en inglés] (www.eeoc.gov/facts/qanda.html).

Numerosos estados y ciudades tienen también agencias de prácticas de empleo justo. En muchos estados hay una organización estatal o local que investiga casos de discriminación y trata de resolverlos primero a nivel local.

MÁS INFORMACIÓN

Para obtener más información acerca de la discriminación por edad, cómo combatirla y qué hacer si usted piensa que es una víctima, tenga en cuenta estos sitios:

- Discriminación por edad de AARP (hoja informativa) [en inglés] (www.aarp.org/work/employee-rights/info-02-2009/age_discrimination_fact_sheet.html)
- Justicia en el lugar de trabajo: Sus derechos- Discriminación por edad [en inglés] (www.workplacefairness.org/age-discrimination?agree=yes)

EMBARAZO

¿ESTÁ USTED EMBARAZADA? Existen derechos legales que la protegen de la discriminación laboral. La discriminación por embarazo (www.eeoc.gov/spanish/types/pregnancy.html) implica tratar desfavorablemente a una mujer, solicitante o empleada, debido a su embarazo, parto o condición médica relacionada. La Ley de Discriminación por Embarazo de 1978 prohíbe a los empleadores la discriminación debido a embarazo, parto o condiciones médicas relacionadas. La mencionada Ley enmienda el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 y se extiende a todos los empleadores con 15 o más empleados, incluidos los gobiernos locales y estatales, las agencias de empleo, las organizaciones laborales y el gobierno federal. La Ley dice que las mujeres embarazadas o que sufren condiciones relacionadas deben ser tratadas del mismo modo que otras solicitante o trabajadoras con las mismas habilidades o limitaciones como los problemas de salud temporales.

Mientras la mujer embarazada pueda llevar adelante su labor, el empleador no puede rehusarse a contratarla por causa de su condición, o debido a sus prejuicios hacia las mujeres embarazadas, o los prejuicios de sus compañeros de trabajo o de los clientes.

Si una trabajadora no puede realizar su tarea debido al embarazo, el empleador debe tratarla del mismo modo que en el caso de cualquier otro trabajador temporalmente inhabilitado, brindándole por ejemplo cambios en sus labores, asignaciones alternativas, licencia por discapacidad o licencia sin goce de sueldo.

Una mujer embarazada puede permanecer en su trabajo mientras pueda llevarlo a cabo. En caso de ausencia relacionada con el embarazo, el empleador debe mantener el puesto abierto tanto como suela hacerse en el caso de los trabajadores con licencia por enfermedad o discapacidad. La Ley de Discriminación por Embarazo también prohíbe que el empleador despida, baje de grado o sancione a una trabajadora en razón de su condición.

Si usted considera que ha sido discriminada debido a su embarazo, debe presentar una demanda ante la Comisión para la Igualdad de Oportunidades de los Estados Unidos (www.eeoc.gov/spanish/charge/overview_charge_filing.html) llamando al 800-669-4000 para más información (800-669-6820 en el caso de las personas con discapacidad auditiva). Las empleadas tienen 180 días para presentar un cargo ante la EEOC y las empleadas federales [en inglés] (www.eeoc.gov/federal/fed_employees/complaint_overview.cfm) uentan con 45 días para contactar a un consejero de EEO.

MÁS INFORMACIÓN

- Discriminación, por la Comisión para la Igualdad de Oportunidades de los Estados Unidosn [en inglés], (www.eeoc.gov/facts/fs-preg.pdf)
- Sus derechos durante el embarazo y el parto [en inglés], hoja informativa de AFSCME (www.afscme.org/members/education-and-trainings/womens-leadership-training/leadership-tools/fact-sheets/your-rights-during-pregnancy-and-childbirth)
- Discriminación durante el embarazo [en inglés], por Workplace Fairness (www.workplacefairness.org/pregnancy?agree=yes)
- Preguntas frecuentes sobre discriminación durante el embarazo [en inglés], por Youth at Work (www.eeoc.gov/youth/pregnancy2.html)

EMBARGO DEL SALARIO

A VECES HAY DEUDAS pendientes que deben pagarse a una tercera parte. Si esta tercera parte obtiene un fallo de la Corte, puede embargar su salario, es decir: puede tomar parte de su sueldo para cubrir la deuda. El embargo del salario es un procedimiento legal y puede usarse para el pago de obligaciones, como la manutención de los hijos.

El Título III de la Ley de Protección de Crédito al Consumidor (CCPA, por sus siglas en inglés) [en inglés] (www.dol.gov/compliance/laws/comp-ccpa.htm) es administrado por la Sección de Horas y Sueldos (WHD, por sus siglas en inglés) del Departamento del Trabajo.

Este Título protege a los empleados de un embargo excesivo de sus salarios o contra el despido ocasionado por un embargo único. También hay limitaciones en la cantidad de su salario que puede embargarse por semana para el pago de una deuda.

Su empleador sabe del embargo de su salario, pero no puede despedirlo a usted únicamente basado en el hecho de que sus ingresos estén embargados. Sin embargo, usted no está protegido contra el despido si sus ingresos han sido embargados por una segunda o subsiguiente deuda.

El Título III se aplica a todos los empleadores e individuos que obtienen ganancias por servicios

personales, lo cual abarca salarios, comisiones, bonos e incluso pensiones. Normalmente no abarca las propinas, ya que éstas no se consideran ingresos a los propósitos de la ley de embargo del salario.

Si usted cree que su empleador ha violado las leyes de embargo del salario, puede presentar una queja en la División de Salarios y Horas del Departamento del Trabajo. Para hacerlo, contacte a la oficina de la Sección de Horas y Sueldos [en inglés] (www.dol.gov/whd/america2.htm) más cercana o utilice la línea de ayuda sin cargo de esta sección llamando al 1-866-4-US-WAGE.

Si un empleador viola el Título III, se le puede exigir que restituya al empleado despedido a su cargo, que le pague los salarios atrasados y que reintegre todos las cantidades embargadas inapropiadamente. Los empleadores que violen intencionadamente las condiciones de despido establecidas en la ley pueden ser procesados criminalmente y recibir una multa de hasta \$1,000, o ser encarcelados por no más de un año, o ambas cosas.

La Junta Nacional de Relaciones Laborales [en inglés] (www.union1.org/oip/Documents/NLRB%20Docs/NLRB_and_You_-_Unfair_Labor_Practices.pdf) no se ocupa de hacer cumplir las disposiciones relativas al embargo de salarios en las diferentes leyes.

MÁS INFORMACIÓN

Si usted precisa más información sobre los embargos del salario, puede visitar estos sitios:

- Hoja informativa #30: Ley Federal de Embargo de Salarios, Título III de la Ley de Protección de Crédito al Consumidor (CCPA) [en inglés] (www.dol.gov/whd/regs/compliance/whdfs30.pdf)
- Departamento del Trabajo: Embargo de salarios [en inglés] (www.dol.gov/compliance/topics/wages-garnishment.htm)
- Salarios y horas trabajadas: Embargo de salarios [en inglés] (www.dol.gov/compliance/guide/garnish.htm)
- DOL por tema: Salarios: Embargo [en inglés] (www.dol.gov/dol/topic/wages/garnishments.htm)

EMPLEO PARA LOS JÓVENES

LOS JÓVENES TIENEN DERECHOS LABORALES.

Los trabajadores a menudo enseñan a sus hijos el valor del trabajo arduo. Muchos adolescentes desean trabajar para ganar su propio dinero. Algunos se ven obligados a tomar un empleo para ayudar a que sus familias cumplan con sus obligaciones. Debido a la edad, la falta de experiencia y de protecciones en el lugar de trabajo, algunos empleadores se aprovechan de los jóvenes trabajadores y al hacerlo violan la ley.

Las normas difieren para los jóvenes que trabajan en ocupaciones no agrícolas (www.dol.gov/whd/regs/compliance/whdfs43spanish.htm) y jóvenes involucrados en el trabajo agrícola (www.dol.gov/whd/regs/compliance/whdfs40spanish.htm).

Generalmente, a partir de los 16 años cualquier persona puede trabajar por el tiempo que desee, de acuerdo con las leyes laborales y de empleo de los Estados Unidos, como lo indican las leyes de empleo de menores [en inglés] (www.dol.gov/whd/childlabor.htm) o de la Sección de Horas y Sueldos del Departamento del Trabajo. Algunos jóvenes de 14 y 15 años también pueden trabajar, según las siguientes condiciones: 1) no más de tres horas en un día escolar, 2) no más de 18 horas en una semana escolar, 3) no más de ocho horas en un día no escolar, y 4) no más de 40 horas en una semana no escolar. Entre el 1 de junio y el Día del Trabajo, quienes tengan entre 14 y 15 años pueden trabajar de 7 de la mañana a 9 de la noche. No obstante, en todos los otros períodos, pueden hacerlo solamente de 7 de la mañana a 7 de la tarde.

Las normas que se aplican a los jóvenes que realizan tareas agrícolas son diferentes. Cualquier joven de 16 años o más puede trabajar en una granja en cualquier horario y ocupación. Los jóvenes de 14 y 15 años también pueden trabajar en una granja fuera

de los horarios escolares, siempre y cuando no trabajen en ninguna ocupación que la Secretaría del Trabajo estime peligrosa. Los jóvenes de 12 y 13 años pueden trabajar en ocupaciones en granjas fuera del horario escolar si obtienen un permiso escrito de los padres. Los menores de 12 años pueden trabajar fuera del horario escolar, con un permiso escrito de los padres, en cualquier granja que no esté sujeta a las disposiciones federales de salario mínimo. Un menor de cualquier edad puede trabajar en cualquier ocupación en una granja que pertenezca a sus padres.

Los menores que participan en actividades empresariales, como cortar el césped de un vecino o el cuidado de niños, no están usualmente sujetos a las normas laborales federales.

La ley federal prohíbe que los jóvenes menores de 18 años trabajen en cualquier ocupación que la Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA) haya determinado que es peligrosa. Las ocupaciones como la excavación, la minería, el empaque de carne, la carnicería y la operación de muchas clases de equipos eléctricos están prohibidas a los jóvenes. Cada estado tiene leyes específicas sobre el trabajo de menores. Los estados deben cumplir con la ley federal tanto como las leyes estatales en lo que respecta al trabajo de menores.

Para más información acerca de las normas de trabajo de menores [en inglés] (www.dol.gov/elaws/esa/flsa/cl/default.htm)—incluida información sobre qué ocupaciones agrícolas la Secretaría del Trabajo considera peligrosas, cuáles empleadores agrícolas están exentos de los requisitos de salario mínimo federal, y normas más estrictas de cada estado individual—puede visitar la página web [en inglés] (www.dol.gov/whd/childlabor.htm) del Departamento del Trabajo.

MÁS INFORMACIÓN

Usted puede encontrar más información en:

- Trabajadores jóvenes de AFL-CIO [en inglés] (<http://aflcio.org/Get-Involved/Young-Workers>)
- YouthRules!, un sitio web del Departamento del Trabajo que educa al público acerca de las normas federales y estatales sobre el empleo de los jóvenes (<http://youthrules.dol.gov/defaultspanish.htm>)
- Campaña de seguridad [en inglés] para jóvenes trabajadores. Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (www.osha.gov/SLTC/teenworkers/youngworkers.html)

HOSTIGAMIENTO SEXUAL

EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL (www.eeoc.gov/spanish/types/sexual_harassment.html) es ilegal y ningún trabajador debe tolerarlo. Se trata de una forma de discriminación sexual ilegal que viola el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964. El Título VII se aplica a empleadores con 15 o más empleados, e incluye al gobierno estatal y local, a las agencias de empleo, a las organizaciones laborales y al gobierno federal.

El hostigamiento sexual consiste en conductas verbales o físicas no deseadas de naturaleza sexual que tienen lugar cuando:

- Usted debe someterse al comportamiento para mantener su trabajo u obtener una promoción, una buena asignación laboral o algún otro tipo de beneficio laboral.
- El comportamiento interfiere irrazonablemente con el cumplimiento de su labor o crea un entorno laboral intimidatorio, hostil u ofensivo.

Entre los ejemplos de hostigamiento sexual se incluyen: presionar por favores sexuales; dejar material pornográfico en su escritorio o área de trabajo; tocar, manosear, dar palmadas o abrazos; apoyarse sobre alguien; dar miradas lascivas, silbidos o aullidos; utilizar términos humillantes como “amorcito”, “ricura” o “cariño”; hacer chistes o burlas de índole sexual; enviar dibujos, viñetas o posters de naturaleza sexual o insultante; hacer preguntas personales, decir mentiras o divulgar rumores sobre su vida social o sexual; hacer gestos o comentarios sexuales; intentar o consumir agresión sexual.

Tanto la víctima como el agresor pueden ser mujer u hombre; la víctima no debe pertenecer necesariamente al sexo opuesto. No obstante, el hostigamiento no tiene que ser de naturaleza sexual. Puede incluir comentarios ofensivos o despectivos sobre el sexo de una persona, como las observaciones peyorativas sobre las mujeres en general. El acosador puede ser un supervisor de la víctima, un supervisor de otra área, un agente del empleador, un compañero de trabajo o un no empleado,

por ejemplo, un cliente del empleador. La víctima no tiene necesariamente que ser el individuo acosado sino que puede ser cualquier persona afectada por la conducta ofensiva del hostigador.

Un empleador tiene la responsabilidad legal de investigar las quejas por hostigamiento sexual y tomar las acciones adecuadas para acabar con el problema y asegurarse de que no ocurra otra vez. A usted no se le pide que se queje a la persona que la está hostigando, pero es útil para la víctima que el acusador esté informado de que su conducta es inoportuna y debe acabar. Usted debe asegurarse de que usted mismo, su sindicato si tiene uno o alguien designado por usted le comunique a la gerencia acerca de su queja. También debe llevar un registro escrito de los incidentes de hostigamiento y evidencia del cumplimiento de su trabajo. Si su empleador cuenta con un procedimiento de queja interno, usted está obligado a usarlo.

Si usted ha sido víctima de hostigamiento sexual y discriminación, puede elegir tomar acciones legales. El hostigamiento sexual ilícito puede ocurrir sin que implique daños económicos o el despido de la víctima.

Si usted cree que sufrió hostigamiento sexual, puede presentar cargos por discriminación en el empleo en forma individual o como parte de un grupo (lo que se conoce como “demanda colectiva”) ante la Comisión para la Igualdad de Oportunidades de los Estados Unidos (www.eeoc.gov/spanish/charge/overview_charge_filing.html). Los cargos deben presentarse dentro de los 180 días de ocurrido el acto de discriminación que se alega. Los empleados federales [en inglés] (www.eeoc.gov/federal/fed_employees/complaint_overview.cfm) tienen 45 días para contactar a un consejero de EEO. Si usted está representado por un sindicato, contacte a su delegado, quien puede ayudarle a presentar los cargos. Los empleados federales deben presentar cargos por discriminación dentro de su propia agencia.

Usted puede presentar su queja llamando a la EEOC al 800-669-4000 para más información (800-669-6820 personas con discapacidad auditiva). Todos los cargos deben incluir:

- Su nombre, domicilio y número de teléfono
- Su ocupación
- Una breve descripción del problema
- Cuándo ocurrió (ocurrieron) el (los) incidente(s)
- Tipo de discriminación al que se enfrenta.

MÁS INFORMACIÓN

Para más información, visite la página de preguntas y respuestas sobre discriminación de la EEOC [en inglés], (www.eeoc.gov/facts/qanda.html) así como también los siguientes sitios útiles:

- Información sobre hostigamiento sexual, EEOC (www.eeoc.gov/spanish/types/sexual_harassment.html)
- Hostigamiento sexual [en inglés], Derechos Igualitarios en el Trabajo (www.equalrights.org/publications/kyr/shwork.asp)
- Qué hacer si usted o alguien que usted conoce es víctima de hostigamiento sexual [en inglés], del sitio de la Fundación de la Mayoría Feminista (www.feminist.org/911/harasswhatdo.html)

INFORMACIÓN GENÉTICA

LA EEOC HACE CUMPLIR EL TÍTULO II de la Ley de no Discriminación por Información Genética de 2008 (GINA, por sus siglas en inglés), que prohíbe la discriminación en el empleo basada en información genética (www.eeoc.gov/laws/types/genetic.cfm). La Ley GINA entró en vigencia en noviembre de 2009 y se aplica a empleadores con al menos 15 empleados. Los Departamentos del Trabajo, de Salud y Servicios Humanos y del Tesoro expidieron regulaciones para el Título I de la Ley GINA referidas al uso de información genética para el seguro de salud.

El Título II de la Ley GINA prohíbe el uso de información genética en la toma de decisiones laborales, restringe la adquisición de información genética por parte de los empleadores a que hace referencia dicho Título y limita estrictamente la difusión de información genética.

Si usted cree que ha sufrido discriminación en virtud de su información genética, puede presentar cargos por discriminación laboral en forma individual o como parte de un grupo (lo que se conoce como “demanda colectiva”) ante la Comisión para la Igualdad de

Oportunidades de los Estados Unidos (www.eeoc.gov/spanish/charge/overview_charge_filing.html). Los cargos deben presentarse dentro de los 180 días de ocurrido el acto de discriminación que se alega. Si usted está representado por un sindicato, contacte a su delegado, quien puede ayudarle a presentar la demanda. Los empleados federales [en inglés] (www.eeoc.gov/federal/fed_employees/complaint_overview.cfm) deben presentar los cargos por discriminación dentro de su propia agencia. Deben contactar a un consejero de EEO dentro de los 45 días de ocurrido el hecho discriminatorio.

Usted puede presentar una queja llamando a la oficina de la EEOC al 800-669-4000 para más información (800-669-6820 para las personas con discapacidad auditiva). Todos los cargos deben incluir:

- Su nombre, domicilio y número de teléfono
- Su ocupación
- Una breve descripción del problema
- Cuándo ocurrió (ocurrieron) el (los) incidente(s)
- Tipo de discriminación al que se enfrenta.

MÁS INFORMACIÓN

- Información de EEOC sobre Discriminación por información genética [en inglés] (www.eeoc.gov/laws/types/genetic.cfm)
- Póster: EEO es la Ley [en inglés] (www.eeoc.gov/employers/upload/eeoc_gina_supplement.pdf)

LEY DE IGUALDAD SALARIAL

LA LEY DE IGUALDAD SALARIAL (EPA, por sus siglas en inglés) requiere que tanto hombres como mujeres en el mismo lugar de trabajo reciban igual remuneración por igual trabajo (www.eeoc.gov/spanish/types/epa.html). Las tareas no tienen que ser idénticas, pero sí sustancialmente iguales. Es el contenido del trabajo, y no su título, lo que determina si los trabajos son esencialmente iguales. Todas las formas de pago están consideradas en la Ley de Igualdad Salarial, lo cual incluye salario, horas extra, bonos, seguro de vida, vacaciones y feriados, reembolsos de gastos por viajes y beneficios.

Varias leyes federales protegen el derecho de los empleados a estar libres de discriminación en lo que atañe a las compensaciones. Éstas son: la Ley de Igualdad Salarial, la Ley contra la Discriminación por Edad en el Empleo, el Título I de la ADA y el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964. El Título VII señala como ilegal la discriminación basada en el sexo en cuanto a paga y beneficios. Por lo tanto, una persona que tiene una demanda relacionada con la Ley de Igualdad Salarial tiene también una demanda bajo el Título VII.

Virtualmente todos los empleados están sujetos a la Ley de Igualdad Salarial. Bajo esta Ley, un empleado cuenta con un plazo de dos años a partir de la práctica ilícita en materia de compensaciones que se alegue (o, si la violación por parte del empleador fue intencionada, tres años) para dirigirse directamente a la Corte o a la EEOC. Un empleado que alegue una violación de la EPA no necesita presentar un cargo a la EEOC, sino que puede ir directo a la Corte.

Para más información, visite la página de preguntas y respuestas de la EEOC [en inglés] (www.eeoc.gov/facts/qanda.html) sobre discriminación.

Un avance reciente en relación con la Ley de Igualdad Salarial es la Ley de Equidad en los Cheques de Pago, que refuerza a la primera y ayuda a asegurar igual paga por igual trabajo para todos los trabajadores. Haga clic aquí [en inglés] (www.pay-equity.org/info-leg.html) para obtener más información acerca de la Ley de Equidad en los Cheques de Pago.

MÁS INFORMACIÓN

Para más información sobre igual paga y la discriminación laboral de las mujeres, visite las siguientes páginas:

- Es hora que las mujeres trabajadoras ganen salarios iguales [en inglés], por la AFL-CIO. (<http://aflcio.org/Issues/Jobs-and-Economy/Wages-and-Income/Pay-Equity>)
- Comité Nacional sobre Equidad en la Paga [en inglés] (www.pay-equity.org/)
- Kit the Herramientas de Equidad en la Paga [en inglés], por la Oficina de la Mujer del Departamento del Trabajo (www.dol.gov/wb/equal-pay/equal-pay-toolkit-20110412.htm)
- Estudio sobre Equidad en la Paga [en inglés], por el Institute for Women's Policy Research (www.iwpr.org/press-room/press-releases/women-earn-lower-pay-than-men-in-107-out-of-110-occupations)
- Hoja informativa sobre la Ley de Equidad en los Cheques de Pago [en inglés], por la National Partnership for Women and Families (www.nationalpartnership.org/site/DocServer/WPF_FactSheet_PaycheckFairnessAct__090225.pdf?docID=4741)

LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO

LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO (FLSA, por sus siglas en inglés) se aplica generalmente a todos los trabajadores dentro de los Estados Unidos, incluidos el Distrito de Columbia y los territorios y posesiones estadounidenses. No obstante, hay varias exenciones para su aplicación, que tienen que ver con las horas extra, el salario mínimo y los requisitos para el trabajo de menores.

Las exenciones más comúnmente usadas son:

1. **Empleados de ventas por comisión** (exentos de los requisitos de horas extra si más de la mitad de las ganancias del empleado provienen de comisiones y el empleado gana un promedio de una vez y media el salario mínimo por cada hora trabajada).
2. **Profesionales de la informática** (los profesionales de la informática cuya paga sea por lo menos \$27.63/hora están exentos de los requisitos de horas extra).
3. **Conductores, ayudantes de conductores, cargadores y mecánicos** (exentos de los beneficios de horas extra si son empleados de una empresa de transportes y las obligaciones del empleado afectan la seguridad de la operación de un vehículo de transporte de pasajeros o la propiedad en el comercio interestatal o extranjero).
4. **Trabajadores agrícolas** (exentos de los beneficios de horas extra y de salario mínimo si están empleados en granjas pequeñas; otros están exentos de los beneficios de horas extra sin importar el tamaño de la granja).
5. **Vendedores de automóvil, trabajadores de repuestos y mecánicos** (exentos de los beneficios de horas extra si son empleados de una concesionaria de automóviles).
6. **Empleados de temporada y recreación** (exentos tanto de los beneficios de horas extra como

de salario mínimo si son empleados de ciertos establecimientos recreativos y de temporada).

7. **Empleados ejecutivos, administrativos, profesionales y de ventas fuera del establecimiento** (exentos de los beneficios de horas extra y salario mínimo si cobran un sueldo).

El peso de la prueba para justificar la exención recae sobre el empleador, y las exenciones se interpretan de manera estricta contra el empleador que solicita la exención. Las exenciones se aplican por cada semana de trabajo, y los empleados que desempeñan tareas tanto exentas como no exentas en una semana laboral usualmente no están exentos.

Si usted es empleado del gobierno federal, haga clic aquí [en inglés] para obtener más información sobre cómo la Oficina de Administración de Personal aplica las disposiciones de la FLSA (www.opm.gov/flsa/).

Cómo presentar una queja bajo la FLSA [en inglés] (www.dol.gov/whd/regs/compliance/fairpay/complaint.htm):

Todo empleado no exento cubierto por la FLSA que crea que no se le ha pagado el salario mínimo federal requerido o las horas extra puede presentar una queja en la Sección de Horas y Sueldos del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos.

Usted puede presentar su queja por correo o en persona en cualquier Oficina de la Sección de Horas y Sueldos [en inglés] (www.dol.gov/whd/america2.htm).

Hágalo a tiempo: la FLSA comprende una prescripción de dos años (tres años en el caso de violaciones deliberadas). El Departamento del Trabajo sugiere a los empleados que presenten sus quejas a la Sección de Horas y Sueldos tan pronto como haya ocurrido la violación, pero antes que transcurran los 18 meses de ocurrido el incidente.

Incluya en la queja la información apropiada:

- Su nombre, dirección y número de teléfono
- Su cargo laboral y una descripción del tipo de trabajo que realiza
- Su tarifa, y método y frecuencia de pago del salario
- Número de horas que realmente trabaja por semana
- Una descripción de la violación (o las violaciones) que se alega(n)
- Fecha(s) de la(s) violación(es) alegada(s)
- Nombre, dirección, número de teléfono y naturaleza del negocio de su empleador.

MÁS INFORMACIÓN

Usted puede obtener información adicional sobre la Ley de Normas Justas de Trabajo y presentar una queja mediante la visita a estos sitios:

- Sección de Horas y Sueldos del Departamento del Trabajo: Ley de Normas Justas de Trabajo [en inglés] (www.dol.gov/whd/flsa/)
- Perspectiva general del Departamento del Trabajo sobre la Ley de Normas Justas de Trabajo [en inglés] (www.dol.gov/compliance/laws/comp-flsa.htm)
- Asesoramiento sobre la Ley de Normas Justas de Trabajo [en inglés] (www.dol.gov/elaws/esa/flsa/screen5.asp)
- Sección de Horas y Sueldos: Guía Práctica Referente a la Ley de Normas Justas de Trabajo (www.dol.gov/whd/regs/compliance/hrgSpanish.htm)

LICENCIA FAMILIAR Y MÉDICA

SI USTED TIENE UN NIÑO RECIÉN NACIDO, ha adoptado uno, o si un ser querido está gravemente enfermo, es posible que su trabajo más importante se encuentre en casa.

La Ley de Licencia Familiar y Médica de 1993 [en inglés] (www.dol.gov/dol/topic/benefits-leave/fmla.htm) es una ley federal que otorga a los trabajadores hasta 12 semanas de licencia protegida sin paga por determinados motivos familiares y de salud, o para cualquier “exigencia aceptable” que surja del hecho de que un familiar miembro del ejército se encuentre en servicio activo, o haya sido notificado de un llamado o una orden pendiente de servicio activo en apoyo de una operación de emergencia. La FMLA se aplica a todos los empleadores del sector privado con 50 empleados o más y a los organismos públicos, estatales, locales y federales. El Departamento del Trabajo de los Estados Unidos hace cumplir la FMLA [en inglés] (www.dol.gov/compliance/laws/comp-fmla.htm).

Para ser elegible para la licencia bajo esta Ley, un trabajador debe haber trabajado para el mismo empleador, cubierto por esta Ley, por un total de 12 meses, y debe asimismo haber trabajado por un total de 1,250 horas o más en los 12 meses previos. Además, el trabajador

debe trabajar en una localidad de los Estados Unidos o en cualquier territorio o posesión de los Estados Unidos donde el empleador tenga empleadas al menos 50 personas en un entorno de 75 millas.

Usted puede tomar licencia por el nacimiento y cuidado de un recién nacido, por la adopción o la crianza temporal de un niño, para ocuparse de un miembro familiar cercano (cónyuge, hijo o padre/madre) que padezca una enfermedad grave o debido a un problema grave de salud propio. Si usted califica para la FMLA, su empleador no puede despedirlo por tomar dicha licencia.

Si usted cree que le ha sido negada la licencia de la FMLA, o si considera que su empleador ha violado la ley, puede presentar una demanda contactando la oficina más cercana de la Sección de Horas y Sueldos [en inglés] (www.dol.gov/whd/america2.htm) o del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos. La queja debe presentarse en persona, por carta o por teléfono, pero debe hacerse también por escrito. La posibilidad de presentar una queja prescribe a los dos años, a menos que la violación de la ley haya sido deliberada, en cuyo caso la prescripción se hace efectiva a los tres años.

MÁS INFORMACIÓN

- FMLA [en inglés] de DOL (www.dol.gov/dol/topic/benefits-leave/fmla.htm)
- FMLA y la ADA [en inglés], por el EEOC (www.eeoc.gov/policy/docs/fmlaada.html)
- Ley de Licencia Familiar y Médica [en inglés], Oficina de Administración del Personal (www.opm.gov/oca/leave/html/fmlafac2.asp)
- Guía para la FMLA [en inglés], por la National Partnership for Women and Families (www.nationalpartnership.org/site/DocServer/FMLAGuide5thedition02.pdf?docID=958)
- Ley de Ausencia Familiar y Médica: Una Guía Completa de AFSCME Para Usted, Su Familia y Su Unión (www.afscme.org/news/publications/en-espanol/ley-de-ausencia-familiar-y-mdica-una-gua-completa-de-afscme-para-usted-su-familia-y-su-unin)

NEGACIÓN DE LA PAGA DE HORAS EXTRA

STED MERECE RECIBIR UNA PAGA JUSTA por su trabajo, incluidas las horas extra.

La Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA, por sus siglas en inglés) [en inglés] (www.dol.gov/compliance/laws/comp-flsa.htm) es una ley federal que requiere que, a menos que haya una exención específica—como en el caso de los gerentes, ciertos empleados de ventas y profesionales—los empleados deben recibir la paga de horas extra [en inglés] (www.dol.gov/WHD/overtime_pay.htm) si trabajan más de 40 horas por semana. La tarifa del tiempo extra debe ser una vez y media la tarifa regular que se le paga al trabajador por cada hora trabajada en exceso de 40 en una semana laboral.

Normalmente, la paga por horas extra acumulada en una semana particular de trabajo debe efectuarse en el día habitual de paga para el período correspondiente en el que fue ganada. A partir del 24 de julio de 2009, los trabajadores no exentos cubiertos tienen derecho a un salario mínimo no inferior a \$7.25 por hora.

La FLSA también prohíbe que no se renuncien los beneficios de horas extra, incluso por común acuerdo de empleado y empleador. Es ilegal que su jefe lo obligue o intimide para que usted abandone la paga por horas extra, aunque una decisión reciente de la Corte Suprema limitó esta condición a los empleados del gobierno. Sin embargo, la ley no establece ningún límite para el número de horas que los trabajadores mayores de 16 años pueden trabajar por semana.

Visite el sitio de la Oficina de Administración de Personal [en inglés] (www.opm.gov/flsa/) para más información sobre los empleados federales y la Ley de Normas Justas de Trabajo.

La Sección de Horas y Sueldos del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos es la encargada de hacer cumplir la ley de horas extra. Su empleador puede enfrentar cargos criminales por violar las disposiciones de horas extra de la FLSA, y es además ilegal que su empleador lo despidiera o discrimine por presentar una queja por la violación de la disposición de horas extra de la FLSA.

La posibilidad de recuperar pagos atrasados prescribe a los dos años, a menos que la violación de la FLSA haya sido deliberada e intencionada, en cuyo caso la prescripción se hace efectiva a los tres años.

Si usted cree que se le ha negado la paga de horas extra, puede presentar una queja en la oficina más cercana de la Sección de Horas y Sueldos del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos. La queja puede presentarse en persona, por carta o por teléfono, pero en cualquier caso debe hacerse también por escrito. Para información sobre temas relacionados con el salario, las horas de trabajo y otros problemas del lugar de trabajo, visite el sitio web de la asociación Interstate Labor Standards Association [en inglés] (www.ilsa.net/).

MÁS INFORMACIÓN

Vea también información adicional acerca de la aplicación de las leyes de horas extra en los siguientes enlaces:

- Oficinas de la Sección de Horas y Sueldos del Departamento del Trabajo en los Estados [en inglés] (www.dol.gov/whd/contacts/state_of.htm)
- Departamento del Trabajo: Seguridad de las horas extra en la fuerza laboral del siglo XXI—Preguntas frecuentes [en inglés] (www.dol.gov/whd/regs/compliance/fairpay/faq_PF.htm)

ORIENTACIÓN SEXUAL

SÓLO 21 ESTADOS y el Distrito de Columbia tienen leyes que prohíben la discriminación en el lugar de trabajo debido a la orientación sexual de la persona. Sólo ocho de esos estados y el Distrito de Columbia prohíben la discriminación en el lugar de trabajo basada en la identidad de género de la persona. Debido a la falta de una ley federal que prohíba la discriminación laboral basada en la orientación sexual, hay trabajadores de 29 estados a los que se les niega empleo sobre la base de algo que no tiene relación con su capacidad para desempeñar su labor.

Los estados con leyes que prohíben la discriminación por la orientación sexual en el lugar de trabajo son California, Colorado, Connecticut, Delaware, el Distrito de Columbia, Hawai, Illinois, Iowa, Maine, Maryland, Massachusetts, Minnesota, Nevada, Nuevo Hampshire, Nueva Jersey, Nuevo México, Nueva York, Oregón, Rhode Island, Vermont, Washington y Wisconsin. Además, 13 de los 21 estados prohíben también la discriminación por identidad de género. Varias ciudades tienen leyes que prohíben la discriminación por orientación sexual en el lugar de trabajo.

El Congreso está considerando la Ley de No Discriminación en el Empleo (ENDA, por sus siglas en inglés), (www.aclu.org/lgbt-rights_hiv-aids/employment-non-discrimination-act-enda-hr-2015) que prohibiría la discriminación en material de contratación, despidos, promociones, compensaciones y otras prácticas laborales debido a la orientación sexual o identidad de género de una persona por parte de empleadores con 15 o más empleados. Para más información sobre la Ley ENDA o sobre la discriminación por orientación sexual, vea:

- Orgullo en el Trabajo, por la AFL-CIO (www.prideatwork.org/quienes-somos/).
- ENDA Información de la Campaña de Derechos Humanos [en inglés] (<http://sites.hrc.org/sites/passendanow/index.asp>).
- ENDA Información de la ACLU [en inglés] (www.aclu.org/hiv-aids_lgbt-rights/employment-non-discrimination-act).
- Lambda Legal Defense and Education Fund (www.lambdalegal.org/es/en-espanol).

MÁS INFORMACIÓN

Los siguientes sitios también proveen información en material de discriminación:

- EEOC: Información sobre orientación sexual, estatus como padre/madre, estado civil y afiliación política [en inglés] (www.eeoc.gov/facts/fs-orientation_parent_marital_political.html)
- Oficina de Administración de Personal: Sobre la discriminación por orientación sexual en el empleo civil federal [en inglés] (www.opm.gov/er/address2/Guide01.asp)
- Grupo de Trabajo Nacional de Gays y Lesbianas [en inglés] (www.thetaskforce.org/issues/nondiscrimination)
- Discriminación en el empleo por orientación sexual e identidad de género: Descripción de las leyes estatales y los datos de quejas [en inglés], reporte de la GAO (www.gao.gov/new.items/d10135r.pdf)
- Discriminación por orientación sexual [en inglés], de Workplace Fairness (www.workplacefairness.org/sexual-orientation-discrimination?agree=yes)

RAZA O ETNICIDAD

ESTADOS UNIDOS TIENE MÁS DIVERSIDAD RACIAL que nunca. A la luz de la ley, todos los trabajadores son iguales, independientemente del color de su piel o de la etnia a la que pertenezcan. El Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 prohíbe la discriminación en el empleo sobre la base de la raza, el color o el origen nacional por parte de un empleador del sector privado, el gobierno local o estatal o una institución educativa que tenga 15 o más empleados durante 20 o más semanas al año. La discriminación puede tener lugar incluso en casos en que la víctima y la persona que hace la discriminación pertenezcan a la misma raza o tengan el mismo color de piel.

Discriminación por raza/color

www.eeoc.gov/spanish/types/race.html

La discriminación racial abarca el trato desfavorable hacia una persona debido a su raza o a sus características personales asociadas a la raza. La ley prohíbe la discriminación en todo aspecto del empleo, lo cual incluye contrataciones, despidos, paga y beneficios. Asimismo, es ilícito hostigar a una persona debido a su raza. Si bien el empleador puede implementar una política que aplique a todos sin importar su raza o su color, dicha política puede aun así ser ilícita si tiene un impacto negativo en el empleo de individuos de una determinada raza o de un determinado color de piel, si no está relacionada con el trabajo ni es necesaria para la operación del negocio.

Discriminación por nacionalidad

www.eeoc.gov/spanish/origin/index.html

La ley prohíbe la discriminación de un empleado o solicitante debido a su origen nacional. Si un empleado es filipino, turco, indoamericano, colombiano o ucraniano, o pertenece a cualquier otra nacionalidad, tiene derecho a las mismas oportunidades de empleo que cualquier otra persona. No se le puede negar una

oportunidad de empleo igualitaria a una persona en virtud de su lugar de nacimiento, ascendencia, cultura, características lingüísticas comunes a un grupo étnico específico o por su acento. La EEOC hace valer la prohibición de discriminación por nacionalidad bajo el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, que abarca a los empleadores con 15 o más empleados.

Si usted cree que ha sufrido discriminación por su raza, condición étnica u origen nacional, puede presentar cargos de discriminación laboral en forma individual o como parte de un grupo (lo que se conoce como “demanda colectiva”) ante la Comisión para la Igualdad de Oportunidades de los Estados Unidos (www.eeoc.gov/spanish/charge/overview_charge_filing.html).

Los cargos deben presentarse en un formulario de la EEOC dentro de los 180 días de ocurrido el acto de discriminación que se alega. Si usted es representado por un sindicato, contacte a su delegado, quien puede ayudarle a presentar la demanda. Los empleados federales [en inglés] (www.eeoc.gov/federal/fed_employees/complaint_overview.cfm) tienen 45 días para contactar a un consejero de EEO y deben presentar cargos de discriminación dentro de su propia agencia.

Usted puede presentar una queja llamando a la EEOC al 800-669-4000 para obtener más información (800-669-6820 para las personas con discapacidad auditiva). Todos los cargos deben incluir:

- Su nombre, domicilio y número de teléfono
- Su ocupación
- Una breva descripción del problema
- Cuándo ocurrió (ocurrieron) el (los) incidente(s)
- Tipo de discriminación al que se enfrenta.

Para más información, visite la página de preguntas y respuestas de la EEOC [en inglés] sobre discriminación (www.eeoc.gov/facts/qanda.html).

MÁS INFORMACIÓN

- Preguntas frecuentes [en inglés], de la División de Derechos Civiles del Departamento de Justicia de los Estados Unidos (www.justice.gov/crt/about/emp/emp_faq.php)
- Información sobre la discriminación por origen nacional, por la EEOC (www.eeoc.gov/spanish/origin/index.html)
- Información sobre la discriminación por raza/color, por la EEOC (www.eeoc.gov/spanish/types/race.html)
- La AFL-CIO: Inmigración (<http://aflcio.org/En-Espanol/Inmigracion>)
- La Asociación Nacional para el Progreso de las Personas de Color (NAACP, por sus siglas en inglés) [en inglés] (www.naacp.org)
- El Fondo Mexicoamericano para la Defensa Legal y la Educación (MALDEF, por sus siglas en inglés) [en inglés] (www.maldef.org)
- El Fondo Asiático Americano para la Defensa Legal y la Educación [en inglés] (<http://aaldef.org>)
- La Conferencia de Liderazgo sobre Derechos Civiles [en inglés] (www.civilrights.org)

La AFL-CIO cuenta también con grupos de apoyo, entre ellos:

- Instituto A. Philip Randolph [en inglés] (www.apri.org)
- Alianza Laboral Asiático-Pacífico Americana [en inglés] (www.apalanet.org)
- Coalición de Sindicalistas Negros [en inglés] (www.cbtu.org/)
- Consejo Sindical para el Avance del Trabajador Latinoamericano [en inglés] (www.lclaa.org)

RELIGIÓN

LA LIBERTAD RELIGIOSA es uno de los principios sobre los cuales se ha fundado los Estados Unidos, y uno de los derechos básicos que valoramos más. La discriminación religiosa (www.eeoc.gov/spanish/types/religion.html) abarca el trato desfavorable hacia una persona debido a sus creencias religiosas. El Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 prohíbe la discriminación laboral basada en la religión por parte de un empleador privado, el gobierno local o estatal y las instituciones educativas que tengan 15 o más empleados durante 20 o más semanas al año.

El Título VII prohíbe que los empleadores discriminen a los trabajadores sobre la base de su religión tanto para la contratación como para otras condiciones de empleo. La ley requiere que un empleador brinde acomodos razonables para las creencias o prácticas religiosas de un empleado, salvo que tal cosa implique para el empleador una carga excesiva.

Si usted cree que ha sufrido discriminación debido a su religión, puede presentar cargos por discriminación laboral en forma individual o como parte de un grupo (lo que se conoce como “demanda colectiva”) ante la Comisión para la Igualdad de Oportunidades de los Estados Unidos (www.eeoc.gov/spanish/charge/overview_charge_filing.html). Los cargos deben

presentarse dentro de los 180 días de ocurrido el acto de discriminación que se alega. Si usted está representado por un sindicato, contacte a su delegado, quien puede ayudarle a presentar la demanda. Los empleados federales [en inglés] (www.eeoc.gov/federal/fed_employees/complaint_overview.cfm) deben presentar cargos por discriminación dentro de su propia agencia. Deben contactar a un consejero de EEO dentro de los 45 días de ocurrido el acto discriminatorio.

Usted puede presentar una queja llamando a la oficina de la EEOC al 800-669-4000 para más información (800-669-6820 para las personas con discapacidad auditiva). Todos los cargos deben incluir:

- Su nombre, domicilio y número de teléfono
- Su ocupación
- Una breva descripción del problema
- Cuándo ocurrió (ocurrieron) el (los) incidente(s)
- Tipo de discriminación al que se enfrenta.

Además de la página web de su religión, los siguientes sitios también proveen información sobre discriminación:

- La página de preguntas y respuestas sobre discriminación de la EEOC [en inglés] (www.eeoc.gov/facts/qanda.html).
- Información sobre discriminación por religión, por la EEOC (www.eeoc.gov/spanish/types/religion.html).

REPRESALIAS POR QUEJAS

UN EMPLEADOR NO PUEDE DESPEDIR, bajar de grado, hostigar ni tomar ningún tipo de “represalias” (www.eeoc.gov/spanish/types/retaliation.html) contra individuos que hayan presentado cargos por discriminación, que hayan presentado quejas ante su empleador por discriminación en el trabajo o que participaron en un procedimiento de discriminación laboral. Se habla de represalias cuando un empleador, una agencia de empleo o una organización laboral toma medidas adversas, como negar una promoción o aumentar la vigilancia, contra una persona que se opuso a prácticas ilícitas, participó en procedimientos relacionados con la discriminación laboral o solicitó acomodos razonables sobre la base de su religión o discapacidad.

De acuerdo con el Título VII y la ADA, los empleadores con 15 empleados o más tienen prohibido tomar represalias contra sus empleados. Los empleadores con 20 empleados o más tienen prohibido tomar represalias bajo las normas de la ADEA. Virtualmente, la EPA abarca a todos los empleadores.

Si usted considera que sufrió represalias por presentar una queja por discriminación, puede presentar cargos

en forma individual o como parte de un grupo (lo que se conoce como “demanda colectiva”) ante la Comisión para la Igualdad de Oportunidades de los Estados Unidos (www.eeoc.gov/spanish/charge/overview_charge_filing.html). Los cargos deben presentarse dentro de los 180 días de ocurrido el acto de discriminación que se alega. Si usted está representado por un sindicato, contacte a su delegado, quien puede ayudarle a presentar la demanda. Los empleados federales [en inglés] (www.eeoc.gov/federal/fed_employees/complaint_overview.cfm) deben presentar cargos por discriminación dentro de su propia agencia. Deben contactar al consejero de EEO dentro de los 45 días de ocurrido el acto de discriminación.

Usted puede presentar una queja llamando a las oficinas de la EEOC al 800-669-4000 para más información (800-669-6820 para las personas con discapacidad auditiva). Todos los cargos deben incluir:

- Su nombre, domicilio y número de teléfono
- Su ocupación
- Una breve descripción del problema
- Cuándo ocurrió (ocurrieron) el (los) incidente(s)
- Tipo de discriminación al que se enfrenta.

MÁS INFORMACIÓN

Los siguientes enlaces también pueden proveerle información útil:

- Información sobre represalias de la EEOC (www.eeoc.gov/spanish/types/retaliation.html)
- Preguntas frecuentes sobre las represalias [en inglés], de Youth at Work (www.eeoc.gov/youth/retal2.html)

RESERVISTAS MILITARES DE LOS EEUU

DEBIDO A LA GUERRA DE AFGANISTÁN, cada vez más reservistas están siendo llamados al servicio activo. Algunos de ellos pueden estar en el servicio activo por seis meses o más y no están seguros acerca de sus derechos relacionados con el trabajo y los beneficios.

La Ley federal de Derechos de Empleo y Re Contratación de Miembros de las Fuerzas Armadas (USERRA, por sus siglas en inglés) establece los derechos de los reservistas y de la Guardia Nacional de volver al trabajo al final de su servicio. USERRA afecta a todos los empleadores sin importar el tamaño de su empresa, y protege a aquéllos que sirven en las fuerzas de reserva del Ejército, la Marina, la Infantería de Marina, la Fuerza Aérea, la Guardia Costera, el Cuerpo Comisionado del Servicio de Salud Pública y la Guardia Nacional de los Estados Unidos. El Departamento del Trabajo, a través del Servicio de Empleo y Capacitación de Veteranos (VETS, por sus siglas en inglés) provee asistencia a todas las personas que tengan que presentar quejas dentro del marco de la Ley USERRA, incluidos los empleados federales y del servicio postal.

Mientras se encuentren de servicio, los empleados deben recibir todos los beneficios disponibles para otros empleados en similares condiciones de licencia. Los empleados también pueden utilizar vacaciones acumuladas mientras estén de licencia pero no pueden ser obligados a hacerlo.

Si usted es un empleado permanente, la Ley USERRA requiere que los empleadores lo reintegren a su trabajo anterior luego del servicio activo o a una posición comparable con el mismo estatus, la misma antigüedad y la misma paga. Para ser elegible para la reintegración usted debe:

- Dar previo aviso antes de salir de licencia.
- Estar en el servicio activo por menos de cinco años (lo cual excluye el servicio requerido por una guerra declarada o una emergencia nacional).
- No ser dado de baja de manera deshonrosa o separado del servicio por cualquier otra razón que no sea una condición honorable.

- Reportarse de vuelta al trabajo en el tiempo requerido luego de terminar el servicio.

Cuando regrese al trabajo, usted tiene derecho al mismo estatus, la misma paga y los mismos beneficios que habría recibido si no se hubiese ido para cumplir con el servicio activo. Si usted no puede llevar a cabo el trabajo, su empleador debe realizar esfuerzos razonables, como proveerle capacitación, a fin de que usted pueda elevar o refrescar sus habilidades para volver a estar calificado para la posición. Su empleador no puede considerar su tiempo en el servicio activo como una pausa en el empleo en relación con los beneficios jubilatorios, y su servicio militar debe considerarse servicio con un empleador en cuanto a los beneficios y aportes.

Si bien la ley federal les garantiza sus empleos a los reservistas y a la Guardia Nacional, no requiere que los empleadores continúen pagando el seguro de salud. Algunas compañías grandes siguen pagando el seguro para los reservistas y la Guardia Nacional, pero muchas pequeñas empresas no lo hacen. Si usted es un reservista o un miembro de la Guardia Nacional que va a perder su seguro médico, puede pagar por él bajo la Ley Ómnibus Consolidada de Reconciliación Presupuestaria (COBRA, por sus siglas en inglés), que provee derechos de continuidad en la cobertura de salud a los empleados y sus familias luego de un evento como la reducción de las horas de trabajo. Si su servicio militar se extiende por 30 días o menos, usted y su familia pueden continuar con la cobertura al mismo costo anterior a su servicio. Si el servicio militar es más largo, es posible que usted y su familia deban pagar hasta el 102% de la prima completa por cobertura. Usted también puede pagar por el seguro de salud usted mismo o usar Tricare [en inglés], (www.tricare.mil/mybenefit/), una agencia del Departamento de Defensa que provee seguros para miembros del ejército.

Un empleado federal que sea miembro de la Guardia Nacional o de la Reserva tiene derecho a 15 días (120 horas) de licencia militar paga, según la sección 5

U.S.C. 6323(a) por cada año fiscal para servicio activo, entrenamiento en el servicio activo o entrenamiento en el servicio inactivo. Un empleado bajo licencia militar según la sección 6323(a) recibe su salario civil completo, así como también su paga militar. Esta

licencia se acumula al comienzo de cada año fiscal, y se deberá acreditar 15 días de licencia militar paga el 1 de octubre de cada año a todos los miembros de la Guardia o la Reserva, incluidos aquéllos en el servicio activo extendido.

MÁS INFORMACIÓN

- AFL-CIO Union Veterans Council [en inglés] (<http://aflcio.org/About/Allied-Organizations/AFL-CIO-Union-Veterans-Council>)
- Asuntos de la Reserva del Departamento de Defensa [en inglés] (<http://ra.defense.gov/>)
- Servicios de Empleo y Capacitación de Veteranos del DOL [en inglés] (www.dol.gov/vets/)
- Descripción de USERRA del DOL [en inglés] (www.dol.gov/compliance/laws/comp-userra.htm)
- Beneficios para los reservistas [en inglés] (www.dol.gov/ebsa/faqs/faq_911_2.html)
- Derechos de re contratación de los marinos mercantes [en inglés] (www.marad.dot.gov/mariners_landing_page/reemployment_rights/ReemploymentRights4Mariners.htm)
- Derechos de los reservistas al seguro de salud [en inglés] (www.dol.gov/ebsa/faqs/faq_911_2.html)
- Asociación Nacional de Salud Mental [en inglés] (www.nmha.org/reunions/infoReturnWork.cfm)
- Preguntas frecuentes de la Oficina de Administración de Personal sobre la licencia militar [en inglés] (www.opm.gov/oca/leave/html/milqa.asp)

ROBO DEL SALARIO

LA EXPRESIÓN “ROBO DEL SALARIO” generalmente se refiere a los empleados a quienes se les niega la compensación completa por su trabajo de acuerdo con la ley. A menudo los trabajadores de bajos salarios e inmigrantes son víctimas del robo de salario; además, se les niegan los descansos para comidas, el pago de horas extra y el salario mínimo, y se los obliga a trabajar

sin paga fuera del horario habitual. Es ilegal no pagar sus salarios a los trabajadores, o pagarles de menos.

El robo del salario está llamando más la atención ya que se trata de un problema creciente. Puede ocurrir si los trabajadores no reciben su paga, si se les paga de menos o si están mal clasificados como contratistas independientes.

MÁS INFORMACIÓN

Lea más sobre el robo del salario:

- Interfaith Worker Justice: Robo de salarios [en inglés] (www.iwj.org/index.cfm/wage-theft)
- Departamento del Trabajo: Sección de Horas y Sueldos (www.dol.gov/whd/index_sp.htm)

En la página web [en inglés] del Proyecto Nacional de Leyes de Empleo hay más información disponible acerca del robo del salario y de los recursos para combatirlo (www.nelp.org/index.php/content/content_issues/category/support_for_wage_campaigns_by_worker_centers_and_unions)

TERMINACIÓN DE EMPLEO

LOS EMPLEOS PUEDEN ACABAR muchas veces sin una razón. Millones de personas están sin trabajo debido a la recesión y el desempleo se mantiene alto. Trabajadores en todo el país se encuentran involuntariamente fuera de sus empleos. En ciertos casos, usted tiene derecho a cuestionar la terminación de su trabajo y tiene algunos derechos posteriores a su despido [en inglés], (www.dol.gov/compliance/topics/termination-issues.htm), lo cual puede incluir el recibo de su salario final [en inglés] (www.dol.gov/compliance/topics/wages-other-last-paycheck.htm).

En los Estados Unidos, la mayoría de los empleos es a voluntad, lo cual implica que el empleador o el empleado pueden terminar la relación laboral (mediante el despido o la renuncia) en cualquier momento, por cualquier motivo y sin previo aviso. No obstante, los empleados no pueden ser despedidos por una razón discriminatoria (www.eeoc.gov/spanish/).

Sin embargo, algunos trabajadores cuentan con medidas de protección adicional contra el despido y sólo pueden ser despedidos por una causa justa.

1. Los trabajadores en un sindicato están cubiertos por un acuerdo de negociación colectiva, que es un convenio escrito entre la gerencia y el sindicato que debe hacerse cumplir legalmente y que establece los términos y condiciones del empleo. Este convenio suele ser válido por un período determinado.
2. Otros trabajadores, como ciertos profesionales, tienen contratos de empleo escritos en los cuales se especifican la extensión del empleo y los motivos que pueden ocasionar un despido.
3. Algunos empleados del gobierno están cubiertos por las leyes del servicio civil que prohíben que los empleadores despidan a un trabajador sin una causa justa.

Empleados federales

Reparación por despido para los empleados federales protegidos por la Junta de Protección de Sistemas de

Mérito (MSPB, por sus siglas en inglés) o un acuerdo de negociación colectiva.

Los empleados federales cubiertos por un acuerdo de negociación colectiva están protegidos contra el despido sin causa justa. Los empleados despedidos por el gobierno federal pueden someter su queja a arbitraje, de acuerdo con el convenio de negociación colectiva, o presentar su apelación ante la MSPB [en inglés] (www.mspb.gov/appeals/appeals.htm).

La ley federal establece que es ilegal que el gobierno federal discrimine a un empleado o solicitante debido a su raza, color, sexo, religión, origen nacional, edad, discapacidad, estado civil o afiliación política. Asimismo, el gobierno federal está impedido de tomar cualquier acción adversa contra cualquier empleado o solicitante por revelar lo que razonablemente considere como una violación de la ley (protección del delator). Los empleados o solicitantes que creen que el gobierno federal ha actuado ilícitamente en cualquiera de los casos mencionados deben registrar su queja en la Oficina del Consejero Especial, (www.osc.gov/spanish.htm), quien investigará el caso y potencialmente le pedirá a la MSPB que tome las acciones correctivas pertinentes.

Para más información acerca de los derechos de los empleados federales frente al despido visite la página de la Junta de Protección de Sistemas de Mérito [en inglés] (www.mspb.gov/) y la de la Oficina de Administración de Personal: Relaciones laborales [en inglés] (www.opm.gov/er/appeal.asp).

Empleados del sector privado (sindicalizados)

Reparación por despido para los empleados del sector privado cubiertos por un acuerdo de negociación colectiva.

Los empleados que son miembros de un sindicato y por lo tanto se encuentran protegidos por un acuerdo de negociación colectiva generalmente sólo pueden ser despedidos con causa. Típicamente, los empleados

que creen que han sido despedidos en violación de su acuerdo de negociación colectiva presentan una queja y siguen el procedimiento de arbitraje si éste se incluye en el acuerdo mencionado. Si el empleador y el sindicato no pueden resolver el problema, la queja se presentará ante una tercera parte que sea un árbitro neutral. Antes del arbitraje, las partes tendrán la oportunidad de obtener evidencia relevante una de otra. Durante la audiencia, se permitirá que las partes presenten evidencia y testimonio, y que interroguen a los testigos opuestos. Un arbitraje contiene muchos de los elementos propios de una audiencia administrativa o de un procedimiento de la Corte. Generalmente, las decisiones del arbitraje son inapelables y vinculantes para todas las partes. No obstante, en un número limitado de circunstancias, como injusticia procedimental, fraude, corrupción o parcialidad, una Corte puede anular la decisión de un árbitro.

Empleados del sector privado (no sindicalizados)

Reparación por despido para los empleados del sector privado no cubiertos por un acuerdo de negociación colectiva.

Los empleados del sector privado que no son miembros de un sindicato y no están protegidos por un acuerdo de negociación colectiva están empleados a voluntad, es decir que el empleador puede despedirlos en cualquier momento por cualquier motivo.

Las excepciones a esta regla casi siempre incluyen el despido por una razón discriminatoria, como debido a la raza, el sexo, el origen nacional o la religión, en violación del Título VII; debido a la edad, en violación de la Ley contra la Discriminación por Edad en el Empleo (ADEA, por sus siglas en inglés); por discapacidad, en violación de la Ley para Personas con Discapacidades (ADA, por sus siglas en inglés); o en el ejercicio de algún derecho contemplado por la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA).

Participar de un sindicato, formarlo o unirse a él, y comprometerse en actividades coordinadas protegidas, que es lo que ocurre cuando dos o más empleados toman juntos medidas relacionadas con los términos

y condiciones de su trabajo, son acciones protegidas bajo la NLRA, y los empleados en general no pueden ser despedidos por tomar ventaja de esos derechos.

Si bien los empleados habitualmente pueden hacer cumplir sus derechos del Título VII y las leyes ADA y ADEA en la Corte, un empleado puede presentar un cargo por una práctica laboral injusta ante la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB) para hacer cumplir sus derechos garantizados por la NLRA.

Para presentar una queja por una práctica laboral injusta [en inglés] (<https://www.nlr.gov/faq/questions/how-do-i-file-unfair-labor-practice-charge-and-what-happens-next>):

- Contacte a su oficina regional del NLRB más cercana y pida hablar con un oficial de información.
- Recuerde presentar sus cargos dentro de los seis meses del acontecimiento.

Una oficina local del NLRB investigará el cargo y potencialmente expedirá una queja, en cuyo caso se realizará una audiencia ante un juez en lo administrativo a fin de determinar la veracidad de las acusaciones.

Para más información sobre los derechos del Título VII y de las leyes ADA y ADEA, visite la página web [en inglés] del Departamento del Trabajo (www.dol.gov/index.htm).

Los derechos protegidos por la NLRA pueden encontrarse en la página web de la Junta Nacional de Relaciones Laborales (<http://nlrb.gov/español>).

Empleados estatales

Reparación por despido ilegal de los trabajadores estatales.

Cada uno de los estados individuales tiene sus propias leyes y medidas de protección del lugar de trabajo para los empleados públicos estatales. Los empleados públicos estatales que creen que han sido despedidos ilícitamente deberán consultar la página web de su estado para más información sobre sus derechos y los procedimientos para hacerlos cumplir. Algunos

empleados estatales también se encuentran cubiertos por un acuerdo de negociación colectiva.

- Departamento del Trabajo: Despido [en inglés] (www.dol.gov/dol/topic/termination/index.htm)
- Derechos de USERRA [en inglés] para miembros antiguos o actuales del servicio militar (www.dol.gov/compliance/topics/termination-reemploy.htm)
- Protección del delator [en inglés] (www.mspb.gov/appeals/whistleblower.htm)

Si usted quedó cesante temporalmente, y no ha sido despedido, cuenta aún con ciertas protecciones. La Ley de Notificación de Ajustes y de Re-entrenamiento del Trabajador (WARN, por sus siglas en inglés) [en inglés]

(www.doleta.gov/layoff/warn.cfm) e aplica a todos los empleadores del sector privado con 100 o más empleados y requiere que los empleadores afectados notifiquen con 60 días de anticipación a los empleados en caso de suspensiones masivas y cierre de las instalaciones. El Departamento del Trabajo ha producido una guía para los empleados. Haga clic aquí para leer (www.doleta.gov/layoff/pdf/WorkerWARN2003.pdf).

- Hoja informativa sobre la Ley WARN [en inglés], del Departamento del Trabajo (www.doleta.gov/programs/factsht/warn.htm).
- Departamento del Trabajo: Cumplimiento: Ley WARN [en inglés] (www.dol.gov/compliance/laws/comp-warn.htm).

TRABAJO AGRÍCOLA

LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS también tienen derechos.

Los trabajadores agrícolas nos ayudan a mantener dietas saludables y nuestro cuerpo fuerte. Trabajan largas horas, a menudo con bajos salarios.

Las normas laborales que los afectan son diferentes. Los trabajadores agrícolas se encuentran exentos de las disposiciones de pago de horas extra de la Ley de Normas Justas de Trabajo [en inglés] (www.dol.gov/whd/regs/compliance/whdfs12.htm). A ellos no se les debe pagar una vez y media sus tarifas regulares por las horas que trabajan pasadas las 40 horas semanales. Cualquier empleador en agricultura que no utilizó más de 500 “días hombre” de trabajo agrícola en cualquier trimestre del año calendario precedente está exento de las disposiciones de salario mínimo y pago de horas extra de la FLSA para el año calendario en curso. Un “día hombre” se define como cualquier día durante el cual un empleado realiza tareas agrícolas por al menos una hora.

Las exenciones a las disposiciones de salario mínimo y horas extra de la Ley para los empleados agrícolas se aplican a:

1. Trabajadores que son miembros cercanos de la familia de su empleador.

2. Trabajadores que se dedican principalmente a las actividades del campo en la producción ganadera.
3. Los cosechadores manuales locales que viajan diariamente desde su residencia permanente, a los que se les paga sobre la base de retribución por unidad en ocupaciones tradicionales de retribución por unidad, y han estado dedicados a la agricultura por menos de 13 semanas durante el año calendario precedente.
4. Los menores no locales de 16 años o menos, que son cosechadores manuales, a los que se les paga sobre la base de retribución por unidad en ocupaciones tradicionales de retribución por unidad, que están empleados en la misma granja que sus padres y a quienes se les paga la misma retribución por unidad que a los mayores de 16 años.

Asimismo, los trabajadores agrícolas están protegidos por la Ley de Protección de los Trabajadores Agrícolas Migrantes y de Temporada (MSPA, por sus siglas en inglés) [en inglés] (www.dol.gov/compliance/laws/comp-msawpa.htm). La MSPA provee protecciones, como la garantía de alojamiento seguro, a los migrantes y trabajadores agrícolas temporales. La Sección de Horas y Sueldos del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos administra esta ley y es la encargada de hacerla cumplir.

MÁS INFORMACIÓN

Para más información sobre los trabajadores agrícolas, visite estos sitios:

- Comité de Trabajadores Agrícolas (FLOC, por sus siglas en inglés) [en inglés], AFL-CIO (<http://supportfloc.org/default.aspx>)
- Departamento del Trabajo: Hoja informativa #49: Ley de Protección de los Trabajadores Agrícolas Migrantes y de Temporada (www.dol.gov/whd/regs/compliance/whdfs49spanish.pdf)
- La Unión de Campesinos (www.ufw.org/s/)
- Departamento del Trabajo: Salarios en agricultura [en inglés] (www.dol.gov/compliance/topics/wages-agricultural.htm)
- Departamento Legal: Guía de empleo [en inglés] (www.dol.gov/compliance/guide/minwage.htm)
- Departamento del Trabajo: Autorización de trabajo para extranjeros: Trabajadores agrícolas temporales (Visas H-2A) (www.dol.gov/whd/regs/compliance/whdfs26spanish.pdf)
- Departamento del Trabajo: Hoja informativa #12: Empleadores agrícolas bajo la Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA) [en inglés] (www.dol.gov/whd/regs/compliance/whdfs12.pdf)