

¿SABÍA USTED?

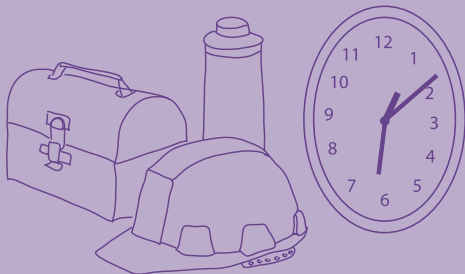
Una guía de leyes laborales aplicada por
la División de Horas y Salarios



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE EEUU



La División de Horas y Salarios (WHD—siglas en inglés) del Departamento de Trabajo de EEUU tiene la responsabilidad de administrar y hacer cumplir algunas de las leyes laborales federales más comprensivas de la nación. Colectivamente, estas leyes alcanzan a la mayor parte del empleo particular, el empleo gubernamental estatal y local en los Estados Unidos y en sus territorios. Estas leyes laborales se extienden por una gama desde algunas de las primeras protecciones laborales promulgadas por el Congreso a las más recientes. WHD tiene más de 200 oficinas de distritos, de campo y de área por todo el país y cuenta con un personal capacitado que está disponible para asistir al trabajador. WHD administra y hace cumplir la ley sin consideración al estado de inmigración. Muchos estados también tienen semejantes protecciones en sus leyes laborales. El empleador tiene que cumplir con ambas leyes federales y estatales.



Ley de Normas Justas de Trabajo

(FLSA-siglas en inglés)

La FLSA establece normas sobre el salario mínimo, el pago de sobretiempo, el mantenimiento de registros, y el empleo de menores de edad que afectan a la mayor parte de los trabajadores de tiempo completo y de tiempo parcial en el sector privado y en los gobiernos federal, estatales y locales.

- » **Salario Mínimo:** La mayor parte de los empleadores ha de pagarle a la mayor parte de los empleados el salario mínimo federal por todas las horas trabajadas.
- » **Sobretiempo:** El pago de sobretiempo ha de ser de la tasa de tiempo y medio de la tasa regular de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral.
- » **Horas Trabajadas:** Por lo general, las horas trabajadas incluyen todo el tiempo durante el cual se le exige a un empleado estar de servicio, o estar en el establecimiento del empleador, o en cualquier lugar de trabajo prescrito/ordenado.
- » **Mantenimiento de datos:** El empleador ha de mantener datos de horas y de nóminas de pago sobre el empleado.
- » **Cartel:** El empleador también ha de exhibir un cartel oficial detallando las exigencias de la FLSA.

Empleo de Menores de Edad

Las provisiones federales sobre el trabajo de menores de edad fueron promulgadas para asegurar que cuando los jóvenes trabajen, el trabajo sea seguro y que no peligre la salud, el bienestar y las oportunidades educativas de éstos, (Estas provisiones también proveen exenciones limitadas.)

Empleo de Menores de Edad en Trabajos no Agrícolas:

- » Jóvenes de 18 años o mayores pueden desempeñar cualquier trabajo, arriesgado o no, sin límites en el número de horas
- » Jóvenes de 16 y 17 años de edad pueden desempeñar cualquier trabajo no arriesgado, sin límites en el número de horas
- » Jóvenes de 14 y 15 años de edad pueden trabajar fuera de horas escolares en cualquier trabajo no arriesgado por:
 - No más de 3 horas en un día escolar, 18 horas en una semana escolar
 - 8 horas en un día no escolar, o 40 horas en una semana no escolar
 - El trabajo no puede empezar antes de las 7 de la mañana, o terminar después de las 7 de la tarde, salvo del primero de junio hasta el Día del Trabajador, período durante el cual se extienden las horas de la tarde hasta las 9 de la noche.

Catorce es la edad mínima necesaria para la mayor parte de los trabajos no agrícolas. No obstante, a cualquier edad los menores de edad pueden repartir periódicos; trabajar de actores o animadores/anfitriones de radio, tele, películas, o en producciones teatrales; pueden trabajar en un negocio, no agrícola, de propiedad exclusiva de sus padres (excepto en la fabricación o en trabajos arriesgados); o pueden recoger siempreverdes y hacer coronas de siempreverdes.

Los reglamentos que regulan el empleo de menores de edad en trabajos agrícolas difieren algo de aquellos trabajos no agrícolas.

Ley De Ausencia Familiar Y Médica

(FMLA-siglas en inglés)

El empresario sujeto a esta Ley tiene que proveerles a los empleados elegibles hasta un total de 12 semanas laborales de ausencia del trabajo, no pagadas y con protección del puesto, durante cualquier período de 12 meses por una o varias de las razones siguientes:

- » para el nacimiento y el cuidado del recién nacido, hijo del empleado;
- » para la colocación en adopción o crianza de un hijo o hija del empleado;
- » para atender a un miembro inmediato (cónyuge, hijo, o padre) de la familia, el cual padezca de una condición de salud seria;
- » para tomar una ausencia médica cuando el empleado no pueda trabajar a causa de una condición de salud seria.
- » Además, empleados elegibles que trabajen para empresarios bajo el alcance de la ley, tienen derecho a tomar hasta 12 semanas de ausencia, con protección del puesto, en el período aplicable de 12 meses para atender a ciertas exigencias calificadoras que surjan del hecho de que el cónyuge, hijo(a) o padre, del empleado elegible, el miembro militar bajo el alcance de la ley, esté en servicio activo, o se le haya avisado de una llamada inminente u orden a servicio activo, en la Guardia Nacional o en las Reservas, para respaldar una operación contingente. Las enmiendas también autorizan a empleados elegibles a ausentarse del trabajo hasta 26 semanas, con el puesto protegido, durante un período único de 12 meses para atender a un miembro del servicio militar bajo el alcance de la ley, el cual tenga una lesión seria o una enfermedad sufrida en cumplimiento del deber en el servicio activo.



Ley Davis-Bacon y Leyes Relacionadas

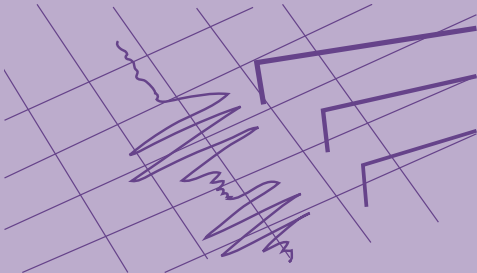
(DBRA-siglas en inglés) se aplican a contratistas y a subcontratistas desempeñando contratos financiados o asistidos por el gobierno federal en exceso de \$2,000 para la construcción, alteración, o reparación (incluso la pintura y la decoración) de edificios públicos u obras públicas. Los contratistas o subcontratistas tienen que pagarles a sus obreros y mecánicos empleados bajo el contrato no menos de los salarios y los beneficios adicionales prevalecientes localmente por trabajo semejante en proyectos similares en el área.

La Ley De Contratos Por Servicios McNamara-O'Hara (SCA) exige a contratistas y a subcontratistas desempeñando servicios bajo contratos primarios en exceso de \$2,500 que paguen a empleados que prestan sus servicios en varias clasificaciones, no menos que las tasas de salarios y beneficios adicionales que se encuentren prevalecientes en la localidad, o las tasas (incluyendo los aumentos anticipados) contenidas en el acuerdo colectivo del contratista antecesor. Esta ley sólo se aplica a contratos por servicios concedidos por los Estados Unidos o por el gobierno del Distrito de Columbia.

La Ley Para la Protección del Empleado contra la Prueba del Polígrafo (EPPA-siglas en inglés)

Le prohíbe a la mayor parte de los empleadores particulares que utilice pruebas con detectores de mentiras, durante el período de selección preempleo o durante el servicio de empleo. Generalmente se le prohíbe al empleador que le exija o pida a un empleado o a un solicitante a un trabajo que se someta a una prueba con detector de mentiras, o que despidiera, discipline, o discrimine contra un empleado o contra un aspirante a un trabajo por haberse negado a someterse a la prueba o por haberse acogido a otros derechos establecidos por la Ley. Sujeta a restricciones, la Ley permite que se administre la prueba del polígrafo (un tipo de detector de mentiras) a ciertos aspirantes de trabajos para compañías de servicios de seguridad (vehículos blindados, sistemas de alarma y guardias) y para compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos. Sujeta a restricciones, la Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo a ciertos empleados de empresas privadas que estén bajo sospecha razonable de estar involucrados en un incidente en el sitio de empleo (tal como un robo, desfalco, etc.) que le haya ocasionado daños específicos económicos o lesión al empleador.

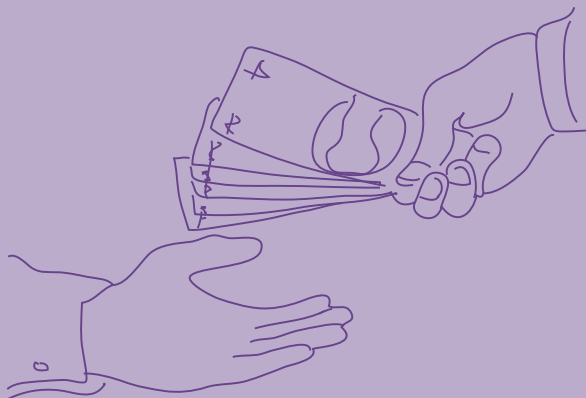
PRUEBAS CON
DETECTORES DE
MENTIRAS

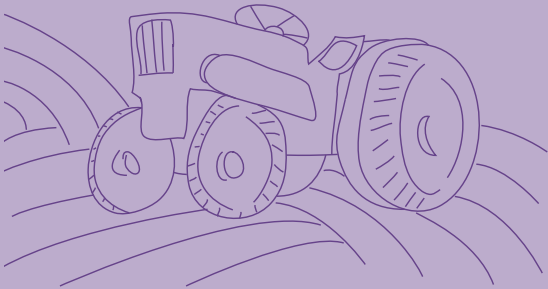


Ley Para la Protección del Crédito del Consumidor (CCPA-siglas en inglés)

Las provisiones sobre la retención de salarios bajo CCPA protegen al empleado contra el despido por el empleador a causa de que sus salarios hayan sido retenidos por una deuda cualquiera, y limita la cantidad que se puede retener de los ingresos del empleado durante cualquier semana. CCPA también se aplica a todo empleador e individuo que reciba ingresos por servicios personales (incluyendo salarios, sueldos, comisiones, bonos e ingresos de una pensión o de un programa de jubilación, no obstante, se suelen excluir las propinas).

RETENCIÓN DE
SALARIOS





Trabajo Agrícola

Hay varias leyes que la División de Horas y Salarios administra y hace cumplir para proteger a distintas clases de obreros agrícolas.

La Ley Para la Protección de Obreros Agrícolas Migratorios y Temporeros (MSPA-siglas en inglés) protege a los obreros agrícolas migratorios y temporeros estableciendo normas de empleo relacionadas a los salarios, a la vivienda, al transporte, a las revelaciones y al mantenimiento de datos. MSPA también exige que los contratistas de trabajo agrícola se inscriban con el Departamento de Trabajo de EEUU (DOL-siglas en inglés) y que obtengan un certificado de inscripción. Un contratista de trabajo agrícola tiene que estar específicamente autorizado para proveer vivienda o transporte a obreros migratorios y temporeros antes de proporcionar la vivienda y el transporte. Individuos empleados por contratistas de trabajo agrícola para desempeñar actividades de contratación de trabajo agrícola también tienen que inscribirse con DOL.

...continuación

Las Provisiones Sobre el Saneamiento en el Campo bajo la Ley de Seguridad y Sanidad Ocupacionales (OSH Act-siglas en inglés) fueron promulgadas para asegurar condiciones de trabajo sanas y salvas para los hombres y las mujeres que trabajan. La Administración de Seguridad y Sanidad Ocupacionales emitió reglamentos estableciendo normas mínimas para el saneamiento en el campo en sitios agrícolas bajo el alcance de la ley. Estas normas exigen que los empleadores bajo el alcance de la ley provean inodoros, agua potable, instalaciones para el lavado de manos e información sobre buenas prácticas de higiene.

El Programa de Visado H-2A establece normas relacionadas a la contratación de empleados, salarios, vivienda, transporte, y mantenimiento de datos para empleadores de obreros agrícolas temporeros y no inmigrantes. El empleador tiene que presentar una solicitud con la Administración de Empleo y Entrenamiento del Departamento de Trabajo de EEUU, declarando entre otras cosas, que no hay suficientes obreros capaces, dispuestos, calificados, y disponibles, y que el empleo de extranjeros no afectará adversamente los salarios y las condiciones de trabajo de obreros estadounidenses que estén empleados semejantemente. Todo empleador que use obreros H-2A inicialmente tiene que haber intentado encontrar obreros estadounidenses para ocupar estos puestos. Tanto obreros H-2A como obreros estadounidenses en empleo correspondiente tienen que ser pagados tasas especiales de pago que varían por localidad, proveídos vivienda y transporte de la vivienda al sitio de trabajo si su empleo exige que se ausenten de su domicilio por la noche, y que se les garantice empleo por lo menos $\frac{3}{4}$ del período de trabajo especificado en el contrato.



Inmigración

WHD tiene la responsabilidad de administrar y hacer cumplir varias provisiones para la protección del trabajador bajo la Ley de Inmigración y Nacionalidad, la cual extiende protecciones a distintas clases de trabajadores no inmigrantes. Esto incluye el programa H-1B, el cual le permite a un empleador emplear temporalmente a un trabajador extranjero en los Estados Unidos, no como inmigrante, en una ocupación de especialidad o como modelo de modas de mérito y habilidad distinguidos. La ocupación de especialidad exige la aplicación teórica y práctica de un cuerpo de conocimiento especializado y un título universitario o el equivalente en la especialidad específica (e.g., ciencias, medicina y sanidad, enseñanza, especialidades en negocios, etc.). El empleador tiene que presentar una Solicitud de Condiciones de Trabajo (LCA-siglas en inglés) con la Administración de Empleo y Entrenamiento del Departamento de Trabajo de EEUU y

...continuado en la próxima página

...continuación

atestiguar que se le pagará al no inmigrante la cantidad superior del salario verdídicamente pagado a trabajadores empleados semejantemente o el salario prevaleciente para esa ocupación; que proporcionará condiciones de trabajo que no afectarán adversamente a trabajadores empleados semejantemente; y que no hay huelga o cierre forzoso, o medidas contrahuelgas, en el puesto de ocupación. Además, el empleador tiene que proveer un ejemplar de la LCA al representante de la unidad de tratos, o si no existe unidad de tratos, fijar la LCA en dos lugares conspicuos en el sitio de empleo.

Misión

“Fomentar y lograr cumplimiento con las normas laborales para proteger y mejorar el bienestar de la fuerza laboral de la nación.”



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE EEUU

1-866-487-9243
dol.gov/whd

