

Cuando una gran verdad se extiende por el mundo, no hay poder terrestre que la encierre,...o que la suprima. Llegará a convertirse el pensamiento mundial.

-Frederick Douglass

EXISTE UN AMBIENTE JUSTO EN SU SITIO DE EMPLEO ?

¿Se siente usted, con frecuencia, discriminado/a por ser mujer, o por ser de otro país, o por ser de la raza negra? ¿Se le paga menos que a los demás trabajadores por pertenecer a cierto grupo étnico o por su género? Bajo la ley federal, todos los trabajadores que desempeñan el mismo trabajo en el mismo sitio de empleo tienen derecho a recibir el mismo pago y los mismos beneficios.

He aquí algunos de los asuntos que tratan las leyes no discriminatorias:

- el contratar, despedir, o acosar a base de raza, color, religión, género, procedencia nacional, incapacidad, edad, o asociación con uno de cierta raza, color, religión, género, procedencia nacional o incapacidad;
- tomar represalia contra un individuo por denunciar un caso de discriminación, participar en una investigación, u oponerse a prácticas discriminatorias;
- compensación, asignación, o clasificación de empleados, cambio, promoción, cesación de trabajo, revocación, entrenamiento y programas de aprendizaje;
- planes de jubilación, ausencias por incapacidad, beneficios suplementarios o anuncios laborales y reclutamiento;
- examinar o usar la propiedad de la compañía;
- otros términos y otras condiciones de empleo.

Se les exige a los empleadores avisar a los empleados, por escrito, sobre las leyes EEOC (la Comisión de Igualdad Laboral en Oportunidades en español), es decir, sobre sus derechos bajo la ley. Los avisos o carteles deben de colgarse en un sitio accesible a todos los empleados.

Las acusaciones de discriminación se tienen que presentar/archivar con la EEOC en los primeros 180 o 300 días, según las leyes vigentes en su localidad, después de que el acto discriminatorio haya sucedido. Denuncias de discriminación a causa de raza, color, religión, género y procedencia nacional se pueden presentar contra empleadores con 15 o más empleados. Denuncias de discriminación basadas en la edad se pueden presentar contra empleadores que tienen 20 o más empleados. Todo aquel que precise de información adicional, favor de ponerse en contacto con la oficina de la EEOC más cercana (vea la información al revés).

Existen derechos adicionales para padres y otros bajo la Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA en inglés), administrada por el Ministerio de Trabajo de los EE.UU. Para obtener información sobre la FMLA, llame a la oficina local de la División de Horas y Sueldos (más información al revés).

SUS DERECHOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO BAJO LA LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL EMPLEO

Occupational Safety and Health Act (OSHA)

Prueba de Seguridad (las respuestas se hallan al pie de la página)

1. En los Estados Unidos, los trabajadores tienen el derecho a trabajar bajo condiciones seguras y sanas.
Cierto _____ Falso _____
2. Los empleadores tienen la responsabilidad legal de proveer y mantener un sitio de empleo seguro y sano.
Cierto _____ Falso _____
3. El trabajador tiene el derecho a recibir información y entrenamiento respecto a los productos químicos que se utilizan en el sitio de empleo.
Cierto _____ Falso _____
4. Se requiere que el empleador/jefe provea equipo de seguridad a los empleados que desempeñan ciertas clases de trabajo.
Cierto _____ Falso _____
5. Es ilegal que un empleador/jefe despidiera, discipline, o discrimine contra empleados por quejarse a los supervisores o al gobierno de condiciones peligrosas y malsanas en el trabajo.
Cierto _____ Falso _____
6. Se les exige a los empleadores/jefes que expongan avisos de OSHA, los cuales informen a los trabajadores de sus derechos bajo la Ley de Seguridad y Salud en el Empleo.
Cierto _____ Falso _____

Las normas de OSHA fueron promulgadas para proteger a los empleados contra condiciones que son peligrosas o malsanas en el sitio de empleo. Cualquiera puede llamar por teléfono a una de las oficinas de OSHA para obtener información sobre lo que las normas exigen. Empleados, o sus representantes, tienen el derecho de presentar una denuncia en la oficina de OSHA más cercana con respecto a condiciones peligrosas y malsanas en el sitio de su empleo. OSHA mantendrá su nombre confidencial. Además, se puede presentar una denuncia u obtener información adicional sobre OSHA a través de la internet en el "website" www.osha.gov.

Respuestas: 1. Cierto 2) Cierto 3) Cierto 4) Cierto 5) Cierto 6) Cierto

El hombre se gana su pan por su trabajo. Es su pan y su vino. Es su vida. Su importancia no se puede subrayar suficientemente. Se tiene que destacar la santidad del trabajo...

-Dorothy Day

TRABAJADORES ADOLESCENTES

Conozcan sus derechos como trabajadores, bajo la Ley de Normas Razonables de Trabajo (FLSA).

Las leyes para el empleo de menores de edad existen para proteger a los adolescentes y para fomentar su asistencia escolar con restricciones al tipo de trabajo y al número de horas que pueden trabajar.

Si tienes 18 años de edad o más, puedes trabajar en cualquier tipo de trabajo y por no importa cuántas horas.

Si tienes 16 o 17 años de edad, puedes desempeñar cualquier clase de trabajo salvo aquellos que se han declarado peligrosos. He aquí algunos ejemplos:

- conducir un vehículo motorizado (camión, coche, o tractor) o maquinaria motorizada para alzar mercancía pesada;
- utilizar sierras motorizadas para cortar madera; o maquinaria motorizada para rebanar la carne, sierra de cinta o cizalla de guillotina.

Si tienes 14 o 15 años de edad, puedes desempeñar puestos de oficina y venta. No puedes utilizar maquinaria motorizada o trabajar:

- más de 3 horas en un día escolar, o 18 horas por semana escolar,
- más de 8 horas en un día no escolar o más de 40 horas en una semana no escolar,
- entre 7 de la tarde y 7 de la mañana, incluso los fines de semana (o entre las 9 de la noche y las 7 de la mañana desde el primero de junio hasta el Día del Trabajador).

Si tienes 13 años de edad o menos, se te prohíbe casi toda clase de empleo.

En la agricultura, las normas para el empleo de menores son distintas.

Si tienes alguna pregunta sobre el tipo de trabajo que desempeñas, como por ejemplo, si dicho trabajo se permite o no, el horario de trabajo que llevas, cualquier otra cuestión relacionada a tu sitio de empleo, llama al Ministerio de Trabajo, División de Horas y Sueldos o a tu Ministerio Estatal de Trabajo (información de contacto se encuentra al revés).

Honra las manos que cultivan la cosecha.

-Dolores Huerta

CONOZCA SUS DERECHOS

Como trabajador, se le garantiza el pago de sueldo mínimo apropiado y vigente, y el pago de tiempo y medio por horas adicionales bajo la Ley de Normas Razonables de Trabajo (FLSA).

Sueldo Federal Mínimo- \$5.15 por hora

¿Trabaja en una fábrica? ¿en una fábrica de costura? ¿en un restaurante? ¿en una tienda? ¿en un asilo? ¿en una tintorería? ¿para una compañía de jardinería? ¿como trabajador temporero? ¿como jornalero? ¿como chofer? ¿como ama de llaves? ¿o en casi cualquier otro trabajo? Y ¿se le paga por hora, por pieza, por obra, por sueldo, o a base de comisión?

Entonces (en la mayoría de los casos), se le tiene que pagar por lo menos de \$5.15 por cada hora que en efecto trabaja. Algunos estados, incluso, requieren un sueldo mínimo superior a esta cantidad.

Pago de Tiempo y Medio ("overtime" en inglés) quiere decir que se le pagará su sueldo regular más mitad de este por todas las horas que excedan las 40 horas trabajadas en una semana laboral. La mayoría* de los empleados tienen derecho al pago de tiempo y medio si trabajan en una fábrica, en un restaurante, en una tienda, con una compañía de limpieza, con una compañía de vigilancia y con muchas otras clases de empresas si trabajan más de 40 horas en una semana laboral de 7 días.

Se exige el pago de tiempo y medio sin tomar en cuenta el método de pago acostumbrado en su caso, sea, que le paguen por hora, por pieza, por obra, por sueldo, a base de comisión o a base de cualquier otro método.

*Con la excepción de gerentes asalariados, supervisores, profesionales, trabajadores agrícolas, la mayoría de los camioneros, y algunos otros empleados.

Si usted no recibe por lo menos el sueldo mínimo vigente (\$5.15) por cada hora que en efecto trabaja, y por lo menos su pago regular más mitad de este por cada hora que exceda las 40 horas en efecto trabajadas en una semana laboral de 7 días, o si usted tiene preguntas sobre cómo le afectan las leyes, favor de llamar a la oficina local de la División de Horas y Sueldos del Ministerio de Trabajo. Vea la información que se halla al revés.

¿ES USTED LA VÍCTIMA DE DISCRIMINACIÓN RELACIONADA A LA INMIGRACIÓN?

El bufete de Asesores Legales Especiales Para Prácticas Injustas de Empleo Relacionadas (OSC) con la Inmigración investiga cargos de discriminación en el trabajo asociados con el estado legal migratorio o la procedencia nacional de cualquier individuo.

Las categorías de discriminación son:

1. Discriminación basada sobre el estado legal de ciudadanía-

No se puede despedir, o negarle el empleo, a nadie sencillamente por no ser ciudadano estadounidense, o por su estado de inmigración o a causa del tipo de autorización laboral que el individuo posea. Se protege contra la discriminación basada sobre el estado legal de ciudadanía a los ciudadanos estadounidenses, a los residentes permanentes, a los residentes temporeros, a los asiliados y a los refugiados.

2. Discriminación basada sobre la procedencia nacional-

No se puede despedir, o negarle el empleo, a nadie a causa de su lugar de nacimiento, su patria, su ascendencia, su lengua materna, su acento, o porque parecen ser, o suenan, “extranjeros.” Todos los individuos autorizados para trabajar están protegidos contra la discriminación a causa de la procedencia nacional. La OSC tiene esta jurisdicción sobre las compañías pequeñas (de 4 a 14 empleados) que no caen bajo la EEOC.

3. Discriminación sobre el abuso de documentos-

Se les prohíbe a los empleadores el exigir más documentación o documentos distintos a los que se requieren para verificar la elegibilidad laboral y la identidad, el rechazar documentación que parezca auténtica o preferir ciertos documentos frente a otros. Se protege, contra el abuso de documentos, a todos aquellos que estén autorizados para trabajar aquí.

4. Represalias-

Si una persona ejerce su derecho con respecto a las distintas formas de discriminación anteriormente mencionadas, el empleador/jefe no podrá intimidar, amenazar, obligar o tomar represalias contra cualquier persona con el propósito de interferir con dichos derechos.

Tenemos que tener fe de que esta sociedad, dividida por razas y capas sociales, y sujeta a presiones sociales profundas, llegue a ser algún día un país de iguales...

-A. Philip Randolph