J. J. Keller & Associates, Inc.® Since 1953

LEYES LABORALES

FEDERAL

NEW MEXICO

FED

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO
(FLSA–SIGLAS EN INGLÉS)

SALARIO MÍNIMO FEDERAL
$7.25 POR HORA
A PARTIR DEL 24 DE JULIO DE 2009

La ley exige que los empleadores exhiban este cartel donde sea visible por los empleados.

PAGO POR SOBRETIEMPO
Por lo menos tiempo y medio (1½) de la tasa regular de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral.

TRABAJO DE MENORES DE EDAD
El empleado tiene que tener por lo menos 16 años para trabajar en la mayoría de los trabajos no agrícolas y por lo menos 18 años para trabajar en los trabajos no agrícolas declarados peligrosos por la Secretaría de Trabajo. Los menores de 14 y 15 años pueden trabajar fuera del horario escolar en varias ocupaciones que no sean de manufactura, de minería, y que no sean peligrosas con ciertas restricciones al horario de trabajo. Se aplican distintos reglamentos al empleo agrícola.

CRÉDITO POR PROPINAS
Los empleadores de "empleados que reciben propinas" que cumplan con ciertas condiciones, pueden reclamar un crédito de salario parcial basado en las propinas recibidas por sus empleados. Los empleadores les tienen que pagar a los empleados que reciben propinas un salario en efectivo de por lo menos $2.13 por hora si ellos reclaman un crédito de propinas contra su obligación de pagar el salario mínimo. Si las propinas recibidas por el empleado combinadas con el salario en efectivo de por lo menos $2.13 por hora del empleador no equivalen al salario mínimo por hora, el empleador tiene que compensar la diferencia.

MADRES LACTANTES
La FLSA exige que los empleadores le proporcionen un tiempo de descanso razonable a la empleada que sea madre lactante y que esté sujeta a los requisitos de sobretiempo de la FLSA, para que la empleada se extraiga leche manualmente para su niño lactante por un año después del nacimiento del niño, cada vez que dicha empleada tenga la necesidad de extraerse leche. A los empleadores también se les exige que proporcionen un lugar, que no sea un baño, protegido de la vista de los demás y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y del público, el cual pueda ser utilizado por la empleada para extraerse leche.

CUMPLIMIENTO
El Departamento tiene la autoridad de recuperar salarios retroactivos y una cantidad igual en daños y perjuicios en casos de incumplimientos con el salario mínimo, sobretiempo y otros incumplimientos. El Departamento puede litigar y/o recomendar un enjuiciamiento criminal. A los empleadores se les pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por cada incumplimiento deliberado o repetido de las disposiciones de la ley del pago del salario mínimo o de sobretiempo. También se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por incumplimiento con las disposiciones de la FLSA sobre el trabajo de menores de edad. Además, se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles incrementadas por cada incumplimiento con el trabajo de menores que resulte en la muerte o una lesión seria de un empleado menor de edad, y tales avaluaciones pueden duplicarse cuando se determina que los incumplimientos fueron deliberados o repetidos. La ley también prohibe tomar represalias o despedir a los trabajadores que presenten una queja o que participen en cualquier proceso bajo la FLSA.

INFORMACIÓN ADICIONAL
- Ciertas ocupaciones y ciertos establecimientos están exentos de las disposiciones del salario mínimo, y/o de las disposiciones del pago de sobretiempo.
- Se aplican disposiciones especiales a trabajadores de Samoa Americana, del Estado Libre Asociado de las Islas Marianas del Norte y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- Algunas leyes estatales proporcionan protecciones más amplias a los trabajadores; los empleadores tienen que cumplir con ambas.
- Algunos empleadores clasifican incorrectamente a sus trabajadores como "contratistas independientes" cuando en realidad son empleados según la FLSA. Es importante conocer la diferencia entre los dos porque los empleados (a menos que estén exentos) tienen derecho a las protecciones del salario mínimo y del pago de sobretiempo bajo la FLSA y los contratistas correctamente clasificados como independientes no lo tienen.
- A ciertos estudiantes de tiempo completo, estudiantes alumnos, aprendices, y trabajadores con discapacidades se les puede pagar menos que el salario mínimo bajo certificados especiales expedidos por el Departamento de Trabajo.

DEPARTMENT OF LABOR
UNITED STATES OF AMERICA
WHD
DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
1-866-487-9243
TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd
WH1088 SPA

REV. 07/2016

FED

DERECHOS DEL EMPLEADO SEGÚN LA LEY DE AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS DEL DEPARTAMENTO DE EE. UU.

DE LOS DERECHOS DE LA LICENCIA
Los empleados elegibles que trabajan para un empleador sujeto a esta ley pueden tomarse hasta 12 semanas de licencia sin sueldo sin perder su empleo por las siguientes razones:
- El nacimiento de un hijo o la colocación de un hijo en adopción o en hogar de crianza;
- Para establecer lazos afectivos con un niño (la licencia debe ser tomada dentro del primer año del nacimiento o la colocación del niño);
- Para cuidar al cónyuge del empleado, al hijo, o al padre que tenga un problema de salud serio que califique;
- Debido a un problema de salud serio del mismo empleado que califique y que resulte en que el empleado no pueda realizar su trabajo;
- Por exigencias que califiquen relacionadas con el despliegue de un miembro de las fuerzas armadas que sea cónyuge del empleado, hijo o padre.

Un empleado elegible que es cónyuge, hijo, padre o familiar más cercano del miembro de las fuerzas armadas que está cubierto, puede tomarse hasta 26 semanas de licencia bajo la Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés) en un período de 12 meses para cuidar al miembro de las fuerzas armadas que tenga una lesión o enfermedad seria.

Un empleado no tiene que tomarse la licencia de una sola vez. Cuando es medicamente necesario o de otra manera permitido, los empleados pueden tomarse la licencia de forma intermitente o en una jornada reducida.

Los empleados pueden elegir, o un empleador puede exigir, el uso de licencias pagadas acumuladas mientras se toman la licencia bajo la FMLA. Si un empleado sustituye la licencia pagada acumulada por la licencia bajo la FMLA, el empleado tiene que respetar las políticas de pago de licencias normales del empleador.

BENEFICIOS Y PROTECCIONES
Mientras los empleados estén de licencia bajo la FMLA, los empleadores tienen que continuar con la cobertura del seguro de salud como si los empleados no estuvieran de licencia.

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

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

REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD
Un empleado que trabaja para un empleador cubierto tiene que cumplir con tres criterios para poder ser elegible para una licencia bajo la FMLA. El empleado tiene que:
- Haber trabajado para el empleador por lo menos 12 meses;
- Tener por lo menos 1,250 horas de servicio en los 12 meses previos a tomar la licencia*; y
- Trabajar en el lugar donde el empleador tiene al menos 50 empleados dentro de 75 millas del lugar de trabajo del empleado.

*Requisitos especiales de "horas de servicio" se aplican a empleados de una tripulación de una aerolínea.

PEDIDO DE LA LICENCIA
En general, los empleados tienen que pedir la licencia necesaria bajo la FMLA con 30 días de anticipación. Si no es posible avisar con 30 días de anticipación, un empleado tiene que notificar al empleador lo más pronto posible y, generalmente, seguir los procedimientos usuales del empleador.

Los empleados no tienen que informar un diagnóstico médico, pero tienen que proporcionar información suficiente para que el empleador pueda determinar si la ausencia califica bajo la protección de la FMLA. La información suficiente podría incluir informarle al empleador que el empleado está o estará incapacitado para realizar sus funciones laborales, que un miembro de la familia no puede realizar las actividades diarias, o que una hospitalización o un tratamiento médico es necesario. Los empleados tienen que informar al empleador si la necesidad de la ausencia es por una razón por la cual la licencia bajo la FMLA fue previamente tomada o certificada.

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

RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR
Una vez que el empleador tome conocimiento que la necesidad de la ausencia del empleado es por una razón que puede calificar bajo la FMLA, el empleador tiene que notificar al empleado si él o ella es elegible para una licencia bajo FMLA y, si es elegible, también tiene que proporcionar un aviso de los derechos y las responsabilidades según la FMLA. Si el empleado no es elegible, el empleador tiene que brindar una razón por la cual no es elegible.

Los empleadores tienen que notificar a sus empleados si la ausencia será designada como licencia bajo la FMLA, y de ser así, cuánta ausencia será designada como licencia bajo la FMLA.

CUMPLIMIENTO
Los empleados pueden presentar un reclamo ante el Departamento de Los empleados Los Los empleados pueden presentar un reclamo ante el Departamento de Trabajo de EE. UU., la División de Horas y Salarios, o pueden presentar una demanda privada contra un empleador.

La FMLA no afecta a ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni sustituye a ninguna ley estatal o local o convenio colectivo de negociación que proporcione mayores derechos de ausencias familiares o médicas.

DEPARTMENT OF LABOR
UNITED STATES OF AMERICA
WHD
DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
Para información adicional o para presentar un reclamo:
1-866-4-USWAGE
(1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd

Departamento de Trabajo de los EE.UU. • División de Horas y Salarios • WH1420 SPA

REV. 04/2016

FED

U.S. Equal Employment Opportunity Commission

Conozca sus Derechos: La Discriminación en el Lugar de Trabajo es Ilegal

La Comisión Para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) de los EE. UU. hace cumplir las leyes federales que lo protegen contra la discriminación en el empleo. Si cree que ha sido discriminado(a) en el trabajo o al solicitar un trabajo, la EEOC puede ayudarle.

¿Quién está Protegido?
- Empleados (actuales y anteriores), incluyendo gerentes y empleados temporales
- Aplicantes de trabajo
- Miembros de sindicatos y Solicitantes de membresía en un sindicato

¿Qué Organizaciones están Cubiertas?
- La mayoría de los empleadores privados
- Gobiernos estatales y locales (como empleadores)
- Instituciones educativas (como empleadores)
- Sindicatos
- Agencias de empleo

¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales?
Según las leyes de la EEOC, un empleador no puede discriminarlo, independientemente de su estatus migratorio, por motivos de:
- Raza
- Color
- Religión
- Origen nacional
- Sexo (incluyendo embarazo y condiciones relacionadas, orientación sexual o identidad de genero)
- Edad (40 años o más)
- Discapacidad
- Información genética (incluyendo solicitudes del empleador para la compra, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos o historial médico familiar)
- Tomar represalias por presentar un cargo, oponerse razonablemente a la discriminación o participar en una demanda, investigación o procedimiento por discriminación.

¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?
Todos los aspectos del empleo, incluyendo:
- Despidos
- Acoso (incluyendo conducta física o verbal no deseada)
- Contratación o promoción
- Asignaciones
- Remuneración (salarios desiguales o compensación)
- Falta de proporcionar adaptaciones razonables para una discapacidad o para la creencia, observancia o práctica de una fe religiosa sinceramente realizada
- Beneficios
- Formación profesional
- Clasificación
- Referencias
- Obtención o divulgación de información genética de los empleados
- Solicitud o divulgación de información médica de los empleados
- Conducta que podría desalentar razonablemente a alguien de oponerse a la discriminación, presentar un cargo o participar en una investigación o procedimiento.

¿Qué Puede Hacer si Cree que ha Ocurrido Discriminación?
Comuníquese con la EEOC de inmediato si sospecha discriminación. No demore, porque existen límites de tiempo estrictos para presentar una denuncia por discriminación (180 o 300 días, según el lugar donde viva o trabaje). Puede comunicarse con la EEOC de cualquiera de las siguientes maneras:

Presentar una consulta a través del Portal Público de la EEOC: *https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx*
Llame 1–800–669–4000 (número gratuito)
1–800–669–6820 (TTY)
1–844–234–5122 (Video Teléfono de ASL)
Visite una Oficina de Campo de la EEOC (información en *www.eeoc.gov/field-office*)
Corre Electrónico: *info@eeoc.gov*

Información adicional sobre la EEOC, incluyendo información sobre cómo presentar un cargo de discriminación, está disponible en *www.eeoc.gov/es*.

EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES
La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo hace cumplir los compromisos de no discriminación y acción afirmativa de las empresas que hacen negocios con el gobierno federal. Si está solicitando un trabajo con, o es un empleado de una empresa con un contrato o subcontrato federal, usted está protegido(a) por la ley federal contra la discriminación en las siguientes bases:

Raza, Color, Religión, Sexo, Orientación Sexual, Identidad de Género, Origen Nacional
La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, prohibe la discriminación laboral por parte de los contratistas federales por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género u origen nacional, y requiere acción afirmativa para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo.

Preguntar, Divulgar o Discutir Salarios
La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, protege a los solicitantes y empleados de contratistas federales de la discriminación basada en preguntar, divulgar o discutir su compensación o la compensación de otros solicitantes o empleados.

Discapacidad
La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, protege a las personas calificadas con discapacidades contra la discriminación en la contratación, promoción, despido, pago, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo por parte de contratistas federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables a las limitaciones físicas o mentales conocidas de una persona con una discapacidad que de otro modo calificaría y que es un solicitante o empleado, a menos que haga una dificultad excesiva para el empleador. La Sección 503 también requiere que los contratistas federales tomen medidas afirmativas para emplear y promover a personas calificadas con discapacidades en todos los niveles de empleo, incluyendo a nivel ejecutivo.

Estatus Protegido Como Veterano
El Acta de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, modificada, 38 U.S.C. 4212, prohibe la discriminación laboral y requiere acción afirmativa para reclutar, emplear y avanzar en el empleo a veteranos discapacitados, veteranos recientemente separados (es decir, dentro de los tres años posteriores al su separación o liberación del servicio activo), veteranos en servicio activo en tiempo de guerra o insignia de campaña, o veteranos con medallas de servicio de las fuerzas armadas.

Represalias
Se prohíben las represalias contra una persona que presente una queja por discriminación, participe en un procedimiento de la OFCCP o se oponga a la discriminación por parte de contratistas federales en virtud de estas leyes federales.

Cualquier persona que crea que un contratista ha violado sus obligaciones de no discriminar o acción afirmativa bajo las autoridades de la OFCCP debe comunicarse de inmediato con:

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP),
Departamento de Trabajo de los EE. UU.,
200 Constitution Avenue, N.W.
Washington, D.C. 20210
1-800-397-6251 (llamada gratuita).

Si es sordo, tiene problemas de audición o tiene una discapacidad del habla, marque 7-1-1 para acceder a los servicios de retransmisión de telecomunicaciones. También se puede contactar a la OFCCP enviando una pregunta en línea a la mesa de ayuda de la OFCCP en *https://ofccphelpdesk.dol.gov/s/*, o llamando a una oficina regional o distrital de la OFCCP, que figura en la mayoría de los directorios telefónicos bajo el Departamento de Trabajo de los EE.UU y en la página web "Contáctenos" de la OFCCP en *https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact*.

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

Raza, Color, Origen Nacional, Sexo
Además de las protecciones del Titulo VII del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, el Titulo VI del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, prohibe la discriminación por motivos de raza, color, u origen nacional en programas o actividades que reciben asistencia financiera. La discriminación laboral está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de la asistencia financiera es la provisión de empleo, o cuando la discriminación laboral cause o pueda causar discriminación en la prestación de servicios bajo dichos programas. El Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 prohíbe la discriminación laboral por razón de sexo en programas o actividades educativas que reciben asistencia financiera federal.

Personas con Discapacidades
La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, enmendada, prohibe la discriminación laboral por motivos de discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Está prohibida la discriminación en todos los aspectos de empleo contra las personas con discapacidades que, con o sin ajustes razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo.

Si cree que ha sido discriminado(a) en un programa de cualquier institución que recibe asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

REV. 10/20/2022

NM

Department of Workforce Solutions

LEY DE SALARIO MÍNIMO
DERECHOS DE LOS EMPLEADOS

SALARIO MÍNIMO DE NUEVO MÉXICO
$12 *por hora* desde **1 enero 2023**

PAGO DE HORAS EXTRAS
Una tarifa de al menos 1.5 (una y media) vez de su tarifa regular de pago por hora, por todas las horas que trabajó más allá de 40 horas en una semana de trabajo.

EMPLEO A BASE DE PROPINAS
Empleadores con empleados cuyo pago es regularmente percibido a través de propinas deben pagarles a dichos empleados una tarifa de por lo menos $3 por hora. Si las propinas más la tarifa por hora no equivalen por lo menos $12 por hora, el empleador debe reponer la diferencia. Empleados que reciben propinas tienen el derecho a retener todas sus propinas. La puesta en común de propinas solo puede estar entre meseros.

NO HAY TARIFA SEPARADA PARA ESTUDIANTES O MENORES
Estas tarifas de salario mínimo se aplican a todos los empleados independientemente de su edad o condición de estudiante.

INDEMNIZACIÓN
Los empleadores que violan los requerimientos de salario mínimo o de horas extras están obligados a pagar a los empleados afectados la cantidad entera de sus salarios mal pagados, más interés, más una cantidad adicional equivalente al doble de los salarios mal pagados.

REPRESALIAS PROHIBIDAS
Es contra la ley el tomar represalias en contra de un empleado por reafirmar un reclamo salarial o por informarles a otros empleados sobre sus derechos.

CUMPLIMIENTO
La División de Relaciones Laborales del Departamento de Soluciones de Fuerza Laboral investiga reclamos y recupera atrasos salariales para empleados quienes han sido mal pagados en violación de la ley, sin importar el valor en dólar del reclamo, o que se remonte al menos tres años o más si existió un curso de conducta continua. Las violaciones pueden resultar en acciones civiles o criminales.

SALARIOS MINIMOS
La Cuidad de Santa Fe y el condado de Santa Fe tienen salarios mínimos básicos más altos. Albuquerque y Las Cruces tienen salarios mínimos con propinas más altos.

INFORMACIÓN ADICIONAL
Ciertos trabajos o empleadores están exentos de las provisiones del salario mínimo o pago de horas extras.

Los empleadores deben exhibir este póster en un lugar en el que los empleados puedan verlo fácilmente.

Para más información o para presentar un reclamo salarial, sírvase llamar a la División de Relaciones Laborales al tel. (505) 841-4400, o por Internet en www.dws.state.nm.us

AVISO: Este estado tiene su propia ley de salario mínimo. También se le requiere a los empleadores que fijen el aviso de los Derechos del empleado bajo la Ley de Normas Justas de Trabajo, la cual indica el salario mínimo federal. En caso de que tanto la tasa federal como la estatal se apliquen a un empleado, el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos estipula que el empleado tiene derecho a la tasa mayor del salario mínimo.

ESTE AVISO TIENE ÚNICAMENTE FINALIDAD INFORMATIVA.

FED

DERECHOS DEL EMPLEADO — LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADO CONTRA LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO

La Ley Para La Protección del Empleado contra la Prueba de Polígrafo le prohibe a la mayoría de los empleadores del sector privado que utilice pruebas con detectores de mentiras durante el período de pre-empleo o durante el servicio de empleo.

PROHIBICIONES
Generalmente se le prohibe al empleador que le exija o requiera a un empleado o a un solicitante a un trabajo que se someta a una prueba con detector de mentiras, y que despida, discipline, o discrimine de ninguna forma contra un empleado o contra un aspirante a un trabajo por haberse negado a someterse a la prueba o por haberse acogido a otros derechos establecidos por la Ley.

EXENCIONES
Esta Ley no afecta a los empleados de los gobiernos federal, estatales y locales. Tampoco se aplica a las pruebas que el Gobierno Federal les administra a ciertos individuos del sector privado que trabajan en actividades relacionadas con la seguridad nacional.

La Ley permite la administración de pruebas de polígrafo (un tipo de detector de mentiras) en el sector privado, sujeta a ciertas restricciones, a ciertos aspirantes para empleos en compañías de seguridad (vehículos blindados, sistemas de alarma y guardias). También se les permite el uso de éstas a compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos.

La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo, sujeta a ciertas restricciones, a empleados de empresas privadas que estén bajo sospecha razonable de estar involucrados en un incidente en el sitio de empleo (tal como un robo, desfalco, etc.) que le haya ocasionado daños económicos al empleador.

La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratos colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas de polígrafo.

DERECHOS DE LOS EXAMINADOS
En casos en que se permitan las pruebas de polígrafo, éstas deben ser administradas bajo una cantidad de normas estrictas en cuanto a su administración y duración. Los examinados tienen un número de derechos específicos, incluyendo el derecho de advertencia por escrito antes de someterse a la prueba, el derecho a negarse a someterse a la prueba o a descontinuarla, al igual que el derecho a negarse a que los resultados de la prueba estén al alcance de personas no autorizadas.

CUMPLIMIENTO
El/La Secretario(a) de Trabajo puede entablar pleitos para impedir violaciones y puede imponer penas pecuniarias civiles contra los violadores. Los empleados o solicitantes a empleo también tienen derecho a entablar sus propios pleitos en los tribunales.

LA LEY EXIGE QUE LOS EMPLEADORES EXHIBAN ESTE AVISO DONDE LOS EMPLEADOS Y LOS SOLICITANTES DE EMPLEO LO PUEDAN VER FÁCILMENTE.

DEPARTMENT OF LABOR
UNITED STATES OF AMERICA
WHD
DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
1-866-487-9243
TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd
WH1462 SPA

REV. 07/2016

FED

SUS DERECHOS CONFORME A USERRA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO DE LOS SERVICIOS UNIFORMADOS

USERRA protege los derechos laborales de individuos que dejan sus puestos de empleo de manera voluntaria o involuntaria para participar en el servicio militar o en ciertos tipos de servicio en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también prohíbe a los empleadores discriminar contra miembros presentes y pasados de los servicios uniformados, y contra aspirantes a servicios uniformados.

DERECHOS A REEMPLEO
Usted tiene el derecho a recuperar su empleo civil si deja ese trabajo para el desempeño del deber en el servicio uniformado y:
- usted se asegura de que su empleador reciba previo aviso verbal o escrito de su servicio;
- usted tiene cinco años o un tiempo menor de servicio acumulado en los servicios uniformados en el transcurso de su empleo con ese empleador específico;
- usted regresa a trabajar o solicita reempleo de una manera oportuna tras la conclusión del servicio; y
- usted no ha sido separado del servicio al ser dado de baja por descalificación o bajo otras condiciones que no sean honorables.

Si usted reúne los requisitos para el reempleo, deberá ser restablecido con el empleo y los beneficios que usted hubiera obtenido si no hubiera estado ausente debido al servicio militar o, en algunos casos, con un empleo comparable.

DERECHO A ESTAR LIBRE DE DISCRIMINACIÓN Y REPRESALIAS
Si usted:
- es un miembro presente o pasado del servicio uniformado;
- ha solicitado ser miembro del servicio uniformado; o
- está obligado a servir en el servicio uniformado;

entonces un empleador no puede negarle a usted:
- empleo inicial;
- reempleo;
- retención de su empleo;
- ascenso; o
- cualquier beneficio del empleo

debido a esta situación.

Además, un empleador no puede tomar represalias contra alguien que ayude en la aplicación de los derechos de USERRA, lo cual incluye testificar o hacer una declaración relacionada con un proceso bajo USERRA, incluso si esa persona no está relacionada con el servicio.

PROTECCIÓN DE SEGURO MÉDICO
- Si usted deja su empleo para cumplir con el servicio militar, tiene el derecho a elegir continuar su cobertura existente del plan médico basado en el empleador para usted y sus dependientes por hasta 24 meses durante dicho servicio militar.
- Incluso si no elige continuar la cobertura durante su servicio militar, usted tiene el derecho a ser reincorporado en el plan médico de su empleador cuando usted regrese a su empleo, por lo general sin ningún período de espera o exclusión (p. ej., exclusiones por condiciones preexistentes) a excepción de enfermedades o lesiones relacionadas con el servicio.

APLICACIÓN DE LA LEY
- El Servicio de Empleo y Capacitación para Veteranos de Guerra (*Veterans Employment and Training Service, VETS*) del Departamento del Trabajo de EE.UU. está autorizado para investigar y resolver quejas de infracciones de USERRA.
- Para obtener ayuda para presentar una queja, o para obtener cualquier otra información sobre USERRA, comuníquese con VETS al **1-866-4-USA-DOL** o visite su sitio web en https://www.dol.gov/agencies/vets/. Puede consultarse a un asesor interactivo de USERRA en línea en https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra.
- Si presenta una queja ante VETS y VETS no puede resolverla, usted puede pedir que su caso se remita al Departamento de Justicia o a la Oficina del Consejero Especial (*Office of Special Counsel*), según corresponda, para representación.
- Puede saltarse el proceso de VETS y entablar una demanda civil contra el empleador por infracciones de USERRA.

Los derechos anotados aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. El texto de este aviso fue preparado por VETS, y puede verse en Internet en esta dirección: https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra/poster. La ley federal exige que los empleadores notifiquen a sus empleados de sus derechos conforme a USERRA, y los empleadores pueden satisfacer este requisito al poner a la vista el texto de este aviso donde habitualmente coloquen avisos para empleados.

U.S. Department of Labor • 1-866-487-2365 U.S. Department of Justice Office of Special Counsel
Employer Support of the Guard and Reserve • 1-800-336-4590

REV. 05/2022

AVISO SOBRE EL TRÁFICO HUMANO

SI USTED O ALGUIEN QUE CONOCE ES VÍCTIMA DE ESTE CRIMEN, COMUNÍQUESE CON ALGUNO DE LOS SIGUIENTES RECURSOS:

EN NUEVO MÉXICO, LLAME O MANDE UN TEXTO AL
505-GET-FREE (505-438-3733)

O LLAME A LA LÍNEA DE EMERGENCIA DEL CENTRO NACIONAL DE RECURSOS PARA EL TRÁFICO HUMANO AL
1-888-373-7888 PARA AYUDA

TAMBIÉN PUEDE MANDAR UN TEXTO QUE DIGA
"HELP" O "INFO" A BEFREE ("233733")

USTED PUEDE PERMANECER ANÓNIOMO, Y SU LLAMADA O TEXTO ES CONFIDENCIAL

505-GET-FREE (505-438-3733)

OBTENER TRABAJO O SERVICIOS FORZADOS ES UN CRIMEN BAJO LA LEY ESTATAL DE NUEVO MÉXICO Y LA LEY FEDERAL

New Mexico Department of WORKFORCE SOLUTIONS

NM

DEPARTMENT OF WORKFORCE SOLUTIONS

AUSENCIA POR ENFERMEDAD PAGADA
Aviso de Derechos de Empleados

Ley de Lugares de Trabajo Saludables | NMSA 50-17-1 a 50-17-12 | Fecha de Vigencia: 1 de julio de 2022

Labor Relations Division
401 Broadway NE, Albuquerque, NM 87102
Albuquerque: (505) 841-4400 • Santa Fe: (505) 827-6838 • Las Cruces: (575) 524-6195

ACUMULACIÓN
Empleados acumulan una hora de ausencia por enfermedad ganada por cada treinta horas trabajadas, a partir de su primer día de trabajo. Hasta 64 horas de ausencia por enfermedad ganada no usada puede transferirse año tras año.

La Ley establece requisitos mínimos; otras leyes o políticas de empleadores pueden proporcionar más acumulación, uso o transferencia de año tras año de la ausencia por enfermedad acumulada. La Ley no evita o anula los términos de cualquier convenio colectivo.

La Ley aplica a todo empleado—tiempo completo, tiempo parcial, temporada y temporal. La Ley también aplica a empleados que son asalariados, que reciben propinas, o en un programa de pago por día, al igual que empleados que reciben un pago por tarea, pieza o comisión. Empleados no pueden contratar o aceptar renunciar a sus derechos bajo la Ley.

USO DE AUSENCIA POR ENFERMEDAD PAGADA
Empleados pueden usar hasta 64 horas de ausencia por enfermedad ganada por período de doce meses, si trabajan suficientes horas. Empleadores individuales puede establecer un limite más alto. Empleadores pueden seleccionar cuando comienza el periodo de 12 meses.

PAGO
La ausencia por enfermedad usada se compensa con la tarifa por hora y los beneficios usuales del empleado. La tarifa por hora debe ser al menos el salario mínimo.

RAZÓN DEL USO DE LA AUSENCIA
Empleados pueden usar la ausencia por enfermedad acumulada para las siguientes razones:
- Tratamiento o diagnóstico de enfermedad, lesión o condición de salud del empleado, o atención médica preventiva para el empleado.
- Cuidado de los miembros de la familia del empleado para el tratamiento o diagnóstico de una enfermedad, lesión o condición de salud, o atención médica preventiva.
- Reuniones relacionadas con la salud o discapacidad del hijo del empleado.
- Ausencia necesaria por y relacionada con abuso doméstico, agresión sexual o acoso sufrido por el empleado o su familiar.

USO DE AUSENCIA POR ENFERMEDAD
Empleadores deben otorgar el uso de ausencia por enfermedad ganada a solicitud oral o escrita de un empleado o una persona que actúe en nombre del empleado. Cuando sea posible, la solicitud incluirá la duración esperada de la ausencia. Un empleador no puede condicionar el hecho de que un empleado tome una ausencia por enfermedad ganada a que el empleado busque o encuentre un trabajador de reemplazo para cubrir durante la ausencia del empleado. Un empleador no puede exigir a un empleado que use otra ausencia pagada antes de que el empleado use la ausencia por enfermedad de conformidad con la Ley.

El empleado debe notificar al empleador con anticipación cuando el uso de la ausencia por enfermedad es previsible y debe hacer un esfuerzo razonable para programar la ausencia de modo que no interrumpa las operaciones comerciales. Cuando el uso de la ausencia por enfermedad no sea previsible, el empleado notificará al empleador tan pronto como sea posible.

AVISO
Un empleador debe dar aviso escrito o electrónico de los derechos de los empleados y los términos y disposiciones de la Ley a un empleado al comienzo del empleo. Este avío debe estar en inglés, español o cualquier idioma que sea el primer idioma hablado por al menos el diez por ciento de la fuerza laboral del empleador, según lo solicite el empleado.

DOCUMENTACIÓN RAZONABLE
Un empleador puede exigir documentación razonable que verifique que la ausencia por enfermedad se usó para un propósito cubierto si el empleado usa dos o más días laborales consecutivos de ausencia por enfermedad. Empleadores deben tratar toda la información obtenida relacionada con un empleado que toma ausencia por enfermedad como confidencial.

RETENCIÓN DE DOCUMENTOS
Empleadores deben mantener registros que documenten las horas trabajadas por los empleados y la ausencia por enfermedad acumulada y tomada por los empleados durante cuatro años.

REPRESALIAS PROHIBIDAS
Empleadores no pueden tomar ni amenazar con tomar una acción adversa contra un empleado que sea razonablemente probable que disuada a los empleados de ejercer o intentar ejercer sus derechos bajo la Ley. Empleadores no pueden tomar represalias porque un empleado presente inquietudes sobre violaciones de la Ley, ejerza sus derechos bajo la Ley o participe en investigaciones o procedimientos legales relacionados con presuntas violaciones de la Ley.

Los ejemplos de represalias incluyen lo siguiente: negar el uso o retrasar el pago de la ausencia por enfermedad ganada, despido, reducción de horas de trabajo, dar al empleado asignaciones u horarios indeseables, amenazas, disciplina, contar el uso de las horas de ausencia por enfermedad ganada como una ausencia que puede llevar a cualquier acción adversa, o cualquier otra acción laboral considerada menos favorable.

PROCESO DE DENUNCIA
El Departamento de Soluciones de Fuerza Laboral de Nuevo México, la División de Relaciones Laborales, hace cumplir la Ley. Cualquier empleado agraviado por una violación de la Ley puede presentar una queja con la División de Relaciones llamando al (505) 841-4400, visitando www.dws.state.nm.us o dirigiéndose a una Oficina de Conexiones de Fuerza Laboral. *Aviso:* La División revelará la identidad del denunciante como parte de la investigación. El estatus legal de un empleado para la presencia en los Estados Unidos no es una defensa para ninguna acción presentada de conformidad con la Ley.

Empleados deben presentar una queja ante la División o presentar una acción civil en un tribunal dentro de tres años a partir de la fecha en que ocurrió la supuesta violación.

Un empleador que se encuentre en violación de la Ley será responsable de los daños y/o sanciones de conformidad con la Ley.

Para más detalles, consulte el texto completo de la ley y las regulaciones, disponibles en
www.dws.state.nm.us

REV. 03/2022

NM

Department of Workforce Solutions

DISCRIMINACIÓN es contra la ley.

Si siente que ha sido discriminado, visite nuestra página por Internet o póngase en contacto con nosotros.

Buró de Derechos Humanos
1596 Pacheco Street, Santa Fe, NM 87505
Oficina: (505) 827-6838 •
Línea Gratuita: (800) 566-9471 •
Fax: (505) 827-6878

LA LEY DE DERECHOS HUMANOS DE NUEVO MÉXICO
El Buró de Derechos Humanos impone las provisiones de la Ley de Derechos Humanos de 1969. Adicionalmente, el Buró de Derechos Humanos tiene un acuerdo de reparto de trabajo con la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC) para hacer cumplir las provisiones de la ley federal bajo el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (Civil Rights Act), la Ley de Discriminación por Edad en el Empleo de 1967 (Age Discrimination in Employment Act, ADEA), y la Ley de Americanos con Discapacidades de 1990 (Americans with Disabilities Act, ADA), todas según enmendadas. Las bases discriminatorias prohibidas incluyen:
- Raza
- Color
- Origen Nacional
- Ascendencia
- Sexo
- Edad
- Religión
- Discapacidad Mental o Física
- o Condiciones Médicas Graves
- Orientación Sexual
- Identificación de Género
- Afiliación Nupcial
- Embarazo, Parto, o Condición Relacionada

El acoso sexual y acoso basado en otras categorías protegidas están prohibidos por la Ley.

La Ley de Derechos Humanos prohíbe la discriminación en las áreas de empleo, alojamiento, el acceso al crédito, y hospedaje público, y prohíbe la represalia por quejas en cualquiera de estas áreas.

Si usted siente que ha sido discriminado, comuníquese con el Buró de Derechos Humanos por telé