

# *Aviso para Trabajadores con Impedimentos*

## *A los cuales se les paga ciertos sueldos mínimos especiales*

Este negocio posee un certificado que le autoriza el pagar ciertos sueldos mínimos especiales a trabajadores incapacitados para el trabajo que desempeñan. La autoridad para pagar ciertos sueldos mínimos especiales a trabajadores con impedimentos comprende el trabajo protegido por la Ley de Normas Razonables de Trabajo (FLSA, en inglés), la Ley de Contratos por Servicios de McNamara-O'Hara (SCA, en inglés), y/o aquel protegido por la Ley de Contratos Públicos de Walsh-Healey (PCA, en inglés). A estos sueldos mínimos especiales se les llama "tasas de pago conmensurables" y son inferiores a las tasas básicas, por hora, fijadas por una determinación de sueldo bajo la Ley de SCA e inferior al sueldo mínimo de \$4.75 por hora a partir del primero de octubre, del 1996 y de \$5.15 por hora a partir del primero de septiembre, del 1997, según exige la Ley de FLSA. Las "tasas de pago conmensurables" se basan sobre la productividad individual del trabajador, sin tomar en cuenta cuán limitada sea esta, en proporción al sueldo y a la productividad de trabajadores peritos, sin impedimentos, desempeñando esencialmente el mismo tipo, calidad y cantidad de trabajo en la zona geográfica de donde proviene la fuerza laboral de la comunidad.

### *Trabajadores con Impedimentos*

A propósito del pago de tasas de pago conmensurables según un certificado, el trabajador con un impedimento se define así:

- Un individuo cuyos ingresos, o capacidad productiva, están deteriorados a causa de una incapacidad física o mental, inclusive aquellas relacionadas al envejecimiento o a una lesión, para el desempeño del trabajo.
- Los impedimentos que pueden afectar la capacidad productiva de alguien incluyen la ceguera, la enfermedad mental, el retraso mental, la parálisis cerebral, el alcoholismo y la narcomanía. Los siguientes impedimentos no afectan, ordinariamente, la capacidad productiva en cuanto al pago de tasas conmensurables se refiere: impedimentos de instrucción; desempleo crónico; ser recipiente de beneficios de asistencia pública; ausencia injustificada de la escuela; delincuencia juvenil; y libertad provisional o libertad vigilada.

### *Elementos Claves sobre las Tasas de Pago Conmensurables*

- **Norma Para Trabajadores sin Impedimentos** – La medida objetiva (por lo general es un estudio del tiempo de la producción de los trabajadores sin impedimentos para desempeñar el trabajo) contra la cual se mide la productividad de un trabajador con un impedimento.
- **Tasa de Sueldo Prevalciente** – El sueldo que se les paga a trabajadores peritos, que no tienen incapacidades, por el mismo trabajo or por uno semejante y que desempeñan dicho trabajo en la zona. La mayoría de los contratos bajo la ley de SCA incluye una determinación de sueldo que especifica las tasas de sueldo prevalcientes que se pagan por el trabajo bajo la ley de SCA.
- **Evaluación de la productividad del trabajador incapacitado** – El sistema de medidas documentado de la producción del trabajador incapacitado (cantidad y calidad).

Se han de revisar y ajustar los sueldos de todos los trabajadores que reciben las tasas de pago conmensurables, si es apropiado, a intervalos periódicamente. Por lo menos, se ha de reevaluar la productividad de los trabajadores, a los cuales se les paga por hora, cada seis meses y se ha de realizar un nuevo estudio de sueldos prevalecientes por lo menos cada año.

### ***Pago de Horas Adicionales***

Generalmente, si su trabajo está protegido por las siguientes leyes laborales: La Ley de Normas Razonables de Trabajo, La Ley de Contratos por Servicios, y/o la Ley de Contratos Públicos, usted debe recibir, por lo menos, tiempo y medio de su pago regular por todas las horas que trabaje en exceso de 40 en una semana laboral.

### ***Trabajo de Menores***

Menores de menos de 18 años deben ser empleados de acuerdo a las provisiones para el empleo de menores de La Ley de Normas Razonables de Trabajo. Ninguna persona menor de 16 años puede trabajar en la industria manufacturera o bajo la Ley de Contratos Públicos.

### ***Beneficios Suplementarios***

La Ley de Normas Razonables de Trabajo y la Ley de Contratos Públicos no contienen provisiones que requieran vacaciones, días feriados, pago por enfermedad o cualquier otro beneficio suplementario como seguro médico, seguro de vida, pensión u otros. La determinación de sueldos que requiere la Ley de Contratos por Servicios puede requerir el pago de beneficios suplementarios (o el equivalente en efectivo). Los empleados que sean remunerados bajo certificados que autorizan tasas de pago conmensurables deben recibir los beneficios suplementarios que requiere la determinación de sueldos.

### ***Notificación al trabajador***

El empleador de trabajadores con impedimentos tiene el deber de informarles a estos trabajadores, o cuando sea apropiado, a sus padres o representantes, oralmente o por escrito, los términos del certificado bajo el cual trabajan.

### ***Proceso de solicitud***

Trabajadores con impedimentos que reciben un sueldo mínimo especial tienen el derecho de presentar una petición al Administrador de la División de Horas y Sueldos para que un Juez de Ley Administrativa revise la tasa monetaria que reciben. No es necesario emplear un formulario especial, sin embargo, este sí debe ser firmado por el trabajador con el impedimento, o por sus padres o representantes, y debe incluir el nombre y la dirección del empleador. Las solicitudes deben enviarse al: Administrador, Wage and Hour Division, U.S. Department of Labor, Room S-3502, 200 Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C. 20210.

Los empleadores deben de colgar este cartel en un lugar donde los empleados con impedimentos, sus padres o representantes lo puedan ver claramente. Quejas y preguntas sobre los términos y las condiciones del empleo bajo certificado, pueden dirigirse a la Oficina de Horas y Sueldos más cercana al peticionario que aparece en la guía telefónica bajo United States Government, Labor.

*Para obtener este documento u otra información adicional sobre la División de Horas y Sueldos, visite nuestra dirección en la red:*  
<http://www.wagehour.dol.gov>.

U.S. Department of Labor  
Employment Standards Administration  
Wage and Hour Division  
Washington, D.C. 20210



WH Publication 1284SP  
Revised February 2001