

U.S. DEPARTMENT OF LABOR
OFFICE OF THE ASSISTANT SECRETARY
FOR ADMINISTRATION
WASHINGTON, D.C. 20210

OFFICIAL BUSINESS
PENALTY FOR PRIVATE USE, \$300

FIRST CLASS MAIL

POSTAGE AND FEES PAID
U.S. DEPARTMENT OF LABOR

LAB - 441



NEWS - INFORMATION
FROM
U.S. DEPARTMENT OF LABOR

News Editor
La Voz De Los Llanos
10007 A Ave G
Lubbock Texas 79402

52-1

2823 Clovis Rd
Lubbock, Tx 79415

noticiasdelasemana

A NEWS SUMMARY
FOR HISPANOS

from the
UNITED STATES
DEPARTMENT OF LABOR
Office of Information,
Publications and Reports
Washington, D. C.
20210

WEEK OF APRIL 7, 1975

IN THIS ISSUE:

'SER' PROGRAM HELPS WOMAN
GET JOB IN SHIPYARD

\$1.2 BILLION FOR MANPOWER PROGRAMS
GOES TO 433 GOVERNMENT UNITS

NEW FEDERAL AFFIRMATIVE ACTION PROGRAM
TO ASSIST SOME 3.5 MILLION VETERANS

MEETINGS ON TRADE ADJUSTMENT
ASSISTANCE PROGRAM

OSHA ISSUES NEW JOB SAFETY STANDARDS
FOR TELECOMMUNICATIONS WORKERS

GUIDES TO JOB SAFETY,
HEALTH STANDARDS UPDATED

REVISED REGULATIONS ON FEDERAL
EMPLOYEES' COMPENSATION ACT

GREATER COMMITMENT TO JOB SAFETY, HEALTH
URGED BY OSHA HEAD

VIRGINIA KNAUER'S 'DEAR CONSUMER' COLUMN

FILLERS FROM THE U.S. DEPARTMENT OF LABOR

The Local Angle:

REGIONAL INFORMATION OFFICES

The U.S. Department of Labor operates through 10 regional offices located in major cities across the country. If you want a local angle on a news or feature story provided through this service—or have a direct news inquiry—you may contact one of the offices listed below. This listing includes the names, addresses and telephone numbers of the Assistant Regional Directors for Information and the states in their regions:

Region I	Paul F. Neal Room E-308 JFK Federal Bldg. Boston, Mass. 02203 617-223-6767	Region VI	Les Gaddie Federal Bldg. & U.S. Courthouse Room 7C42 1100 Commerce St. Dallas, Tex. 75202 214-749-2308
Connecticut		Arkansas	
Maine		Louisiana	
Massachusetts		New Mexico	
New Hampshire		Oklahoma	
Rhode Island		Texas	
Vermont			
Region II	Edward I. Weintraub Room 3510 1515 Broadway New York, N.Y. 10036 212-971-5477	Region VII	Neal A. Johnson Federal Office Bldg. Room 2509 911 Walnut St. Kansas City, Mo. 64106 816-374-5481
New Jersey		Iowa	
New York		Kansas	
Puerto Rico		Missouri	
Virgin Islands		Nebraska	
Region III	John P. Hord 14280 Gateway Bldg. 3535 Market St. Philadelphia, Pa. 19104 215-597-1139	Region VIII	Ernest E. Sanchez Room 16408 Federal Bldg. 1961 Stout St. Denver, Co. 80202 303-837-4234
Delaware		Colorado	
District of Columbia		Montana	
Maryland		North Dakota	
Pennsylvania		South Dakota	
Virginia		Utah	
West Virginia		Wyoming	
Region IV	William I. Allgood Room 317 1371 Peachtree St., N.E. Atlanta, Ga. 30309 404-526-5495	Region IX	Tor Torland Room 10007 Federal Bldg. 450 Golden Gate Ave. San Francisco, Calif. 94102 415-556-3423
Alabama		Arizona	
Florida		California	
Georgia		Hawaii	
Mississippi		Nevada	
North Carolina		Region X	Ernest Hood Arcade Plaza Room 2034 1321 Second Ave. Seattle, Wash. 98101 296-442-7620
South Carolina		Alaska	
Tennessee		Idaho	
Kentucky		Oregon	
Region V	John D. Mellott Room 737 230 S. Dearborn St. Chicago, Ill. 60606 312-353-6976	Washington	
Illinois			
Indiana			
Michigan			
Minnesota			
Ohio			
Wisconsin			

Week of April 7, 1975

'SER' PROGRAM HELPS WOMAN
GET JOB IN SHIPYARD

SAN DIEGO -- Donnie Malone, a former trainee in a Labor Department-funded program, has joined the ever-increasing number of women who are holding jobs once considered the sole province of men.

Ms. Malone is a welder at San Diego's National Steel and Shipbuilding Company (NASSCO).

She is among the more than 100 women hired by NASSCO since January 1973 to fill jobs previously held by "men only." The women work as burners, welders, ways operators, pipefitters, sheetmetal workers, forklift operators, carpenters--just about anything except shipfitter, which requires great physical strength and stamina.

The job of shipfitter is open to women, however, but the company has yet to find one qualified.

Ms. Malone, a divorced mother of six children, was placed in a job training program through Operation SER (Service, Employment, Redevelopment).

Although her children were concerned the work might be too hard for her, she likes her job, adding: "I'm glad to be out making enough that we can live comfortable for a change."

Ms. Malone, who was receiving public assistance at the time she entered training, was hired at \$4.66 an hour.

An official of NASSCO admits the company had reservations about hiring women for jobs only men were supposed to be able to do.

But attitudes have changed since women first joined NASSCO.

Now the company's hiring policy states that "all applicants get an equal chance to prove they are qualified for any job in the yard."

"Women Shipbuilders: Just Doing a Job," an article in a recent issue of the U.S. Labor Department's Manpower magazine, takes a look at some of the women working with NASSCO.

(More)

Mostly, the women feel they are just doing a job. Diane Harper, also a welder, puts it this way: "It has nothing to do with women's lib. I just feel that I can do the job."

According to the article, the women's movement "provided the catalyst." It points out that the questions posed by the women's movement, and the inequities spotlighted, made government, industry and society -- men and women -- reexamine their attitudes toward the role of women at home and on the job.

SER/Jobs for Progress, Inc., a Hispanic-oriented organization and a major sponsor of manpower programs, has also contributed to helping women enter jobs previously denied them because of artifical barriers.

#



Week of April 7, 1975

\$1.2 BILLION FOR MANPOWER PROGRAMS
GOES TO 433 GOVERNMENT UNITS

WASHINGTON -- A total of 433 state, county and local governments will receive at least \$1.2 billion to operate manpower programs under Title I of the Comprehensive Employment and Training Act (CETA) for the fiscal year beginning July 1, 1975.

In announcing the estimates, Secretary of Labor John T. Dunlop said the 433 prime sponsors will now be able to plan local programs of training, work experience, summer youth jobs, job counseling and placement, transitional public service employment and other manpower services for fiscal 1976.

The amount earmarked for each prime sponsor is the minimum the sponsor will receive in fiscal 1976, and is 90 percent of the amount each received in fiscal 1975 under Title I. In calculating the estimates, adjustments were made in the fiscal 1975 amounts where the composition of prime sponsor areas changed between fiscal 1975 and 1976. Final allocations will be based on the actual Congressional appropriations for fiscal 1976.

Dr. Dunlop pointed out that the funds announced today are not primarily for public service employment, although prime sponsors may, and do, earmark some for this purpose. Regular public employment funds are appropriated under Title II and Title VI of CETA.

The 433 prime sponsors that have been accepted to operate fiscal 1976 programs are 30 more than in fiscal 1975. Approximately 14 percent of the 433 are cities, 41 percent are counties, 32 percent are consortia, and the remainder are balance-of-state programs, rural Concentrated Employment Programs (CEP), and territories.

Following are estimated funds for fiscal 1976 going to all prime sponsors in each state with fiscal 1975 allocations shown for comparison:

(MORE)

NOTICIAS DE LA SEMANA - 4/7/75
\$1.2 BILLION - P. 2

STATE	FISCAL YEAR 1975		FISCAL YEAR 1976	
	NUMBER OF PRIME SPONSORS	TOTAL FUNDS ALLOCATED	NUMBER OF PRIME SPONSORS	TOTAL PLANNING ESTIMATES
Alabama	6	\$ 24,537,980	6	\$ 22,084,182
Alaska	2	3,801,272	2	3,421,145
American Samoa	1	239,600	1	215,640
Arizona	3	14,811,570	3	13,330,413
Arkansas	3	15,403,560	3	13,863,205
California	36	137,712,208	37	123,940,987
Colorado	6	12,159,542	11	10,943,588
Connecticut	6	21,257,180	6	19,131,461
Delaware	2	3,460,980	3	3,114,882
Dist. of Columbia	1	15,491,520	1	13,942,368
Florida	17	40,361,904	20	36,325,713
Georgia	9	28,213,311	10	25,391,978
Guam	1	997,500	1	897,750
Hawaii	2	5,189,588	2	4,670,629
Idaho	1	4,997,506	1	4,497,755
Illinois	20	70,203,237	21	63,182,911
Indiana	15	30,912,527	15	27,821,276
Iowa	6	13,868,026	6	12,481,222
Kansas	5	11,255,655	5	10,130,090
Kentucky	4	25,389,525	4	22,850,572
Louisiana	9	27,256,046	9	24,530,441
Maine	1	7,091,100	3	6,381,990
Maryland	5	21,593,481	5	19,434,132
Massachusetts	7	40,862,917	8	36,776,619
Michigan	22	55,907,539	22	50,316,787
Minnesota	7	22,330,571	7	20,097,515
Mississippi	2	19,427,940	2	17,485,145
Missouri	7	30,877,509	9	27,789,758
Montana	1	4,735,326	1	4,261,793
Nebraska	3	8,613,416	3	7,752,074
Nevada	3	4,046,565	3	3,641,908
New Hampshire	1	3,963,392	1	3,567,053
New Jersey	23	48,280,296	23	43,452,264
New Mexico	2	9,180,540	2	8,262,486
New York	26	117,098,527	27	105,388,672
North Carolina	10	33,220,814	11	29,898,732
North Dakota	1	3,820,763	1	3,438,687
Ohio	14	60,285,127	17	54,256,613
Oklahoma	5	16,727,623	5	15,054,861
Oregon	6	13,976,574	7	12,578,916
Pacific Islands	1	315,500	1	283,950

(MORE)

STATE	FISCAL YEAR 1975		FISCAL YEAR 1976	
	NUMBER OF PRIME SPONSORS	TOTAL FUNDS ALLOCATED	NUMBER OF PRIME SPONSORS	TOTAL PLANNING ESTIMATES
Pennsylvania	29	\$ 67,879,630	31	\$ 61,091,667
Puerto Rico	6	31,020,950	7	27,918,854
Rhode Island	2	7,393,917	2	6,654,525
South Carolina	1	18,512,008	1	16,660,807
South Dakota	1	3,789,090	1	3,410,181
Tennessee	7	26,434,260	7	23,790,834
Texas	20	69,382,134	21	62,443,922
Utah	1	6,666,204	1	5,999,583
Vermont	1	2,961,754	1	2,665,579
Virginia	10	26,058,853	10	23,452,967
Virgin Islands	1	1,219,700	1	1,097,730
Washington	8	27,028,559	8	24,325,702
West Virginia	1	13,291,394	3	11,962,255
Wisconsin	8	23,059,116	9	20,753,204
Wyoming	1	1,917,900	1	1,726,110
	399*		429*	

* Four rural CEPs are not included as they receive their funding from the Secretary's discretionary funds.

#

®

Week of April 7, 1975

NEW FEDERAL AFFIRMATIVE ACTION PROGRAM
TO ASSIST SOME 3.5 MILLION VETERANS

WASHINGTON -- Guidelines for a new federal affirmative action program to hire and promote disabled and Vietnam-era veterans are being developed by a U.S. Department of Labor task force, Assistant Secretary for Employment Standards Bernard E. DeLury has announced.

The affirmative action requirement is set forth in the Vietnam-Era Veterans' Readjustment Assistance Act of 1974, enacted on Dec. 3, 1974.

Employers with federal contracts or subcontracts of \$10,000 or more are covered by the law. Affirmative action extends to all employees of a covered contractor, not just those performing work on the contract.

The law covers veterans for four years from the date of discharge, and all disabled veterans. There are approximately 3.5 million veterans in these groups.

"Our country owes its veterans a great deal," and the Department of Labor will be doing its part on their behalf by implementing the new affirmative action, DeLury said.

The Labor Department's Employment Standards Administration will publish proposed regulations in the Federal Register with respect to specific affirmative action requirements and enforcement procedures for public comment this spring.

The earlier Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act of 1972 required contractors to give "special emphasis" to the employment of disabled and Vietnam-era veterans, and it covered only those employees working on the contract.

#



Week of April 7, 1975

MEETINGS ON TRADE ADJUSTMENT
ASSISTANCE PROGRAM

WASHINGTON -- The expanded adjustment assistance program authorized under the new Trade Act for American workers adversely affected by imports will be the principal subject of two-day conferences in four cities for federal and state administrators and labor union officials. The program takes effect April 3.

The U.S. Department of Labor's Bureau of International Affairs will hold the sessions in Boston on April 9-10, Atlanta on April 16-17, Dallas on May 14, 15, and San Francisco on April 30-May 1, in cooperation with the Department's regional directors.

The first day of the conference in each city will include a discussion of the increased responsibilities of the Labor Department in the worker adjustment assistance program under the Trade Act of 1974.

The second day is designed specifically for labor union officials to acquaint them with provisions of the Trade Act, the preparation for initial negotiations under the Act, and the new procedures applicable to the expanded adjustment assistance program.

The Trade Act provides that workers who believe they have been or will be injured by increased imports may petition the Secretary of Labor for certification of eligibility to apply for adjustment assistance. Expanded benefits for eligible workers include trade readjustment allowances, training, job placement, relocation allowances, and job search grants. The trade readjustment allowances amount to 70 percent of a worker's average weekly wage, not to exceed the national average weekly manufacturing wage.

#

®

Week of April 7, 1975

OSHA ISSUES NEW JOB SAFETY STANDARDS
FOR TELECOMMUNICATIONS WORKERS

WASHINGTON -- New general industry job safety standards for the telecommunications industry, including helicopters and vehicle-mounted elevating and rotating platforms, will take effect April 30, 1975, the U.S. Department of Labor announced.

Assistant Secretary of Labor John H. Stender, who heads the Department's Occupational Safety and Health Administration (OSHA), said the standards are designed primarily to protect some 1 million telephone and telegraph workers against on-the-job hazards peculiar to their industry.

Stender said the new rules concerning use of helicopters and of vehicle-mounted elevating and rotating platforms are not limited in application to the telecommunications industry. Because their use is widespread throughout many industries, the rules apply wherever such equipment is used.

The standards include requirements for the safe operation of helicopters used in telecommunications work and in such general industry applications as aerial photography and survey, firefighting, rescue operations, transportation of personnel to elevated job sites, and delivery of emergency supplies.

The new rules, very similar to those already in effect for construction uses of helicopters, include such topics as sling requirements, loading and unloading precautions, and approved hand and arm signals for controlling helicopter maneuvers.

Other key provisions of the new standards include:

-- An exception to an OSHA 10-foot clearance rule applicable to general industry. The exception will allow workers in the telecommunications industry, electric utility industries and tree-trimming operations, to work closer than 10 feet to electrically-energized lines.

-- A requirement that truck-mounted ladders or towers be secured by a manually-operated device or other equally effective means before the trucks may be moved for highway travel.

(MORE)

-- A requirement for upper and lower controls for extensible and articulating boom platforms that are primarily designed as personnel carriers; such controls are not required when such equipment's primary use is other than lifting personnel to an elevated worksite.

Stender said that the new telecommunications industry rules do not apply to construction work in that industry.

Certain exemptions are granted for existing equipment until it has been substantially modified.

Other special topics covered in the telecommunications standards include:

- Approach distances to exposed energized power conductors.
- Required training programs and records.
- Personal protective equipment and rubber insulating equipment.
- Safety belts and straps, ladders, and precautions in mounting and dismounting potentially-energized vehicles.
- Manhole guarding requirements that recognize an additional employee above-ground is not always necessary.
- Microwave radiation exposure and protective measures and equipment.
- Work on buried facilities and tree-trimming operations.

"We are particularly pleased with these new rules," Stender said, "because they are the first to be issued based largely on voluntary input from affected employers and employees.

"Proposals for the rules were developed by a 28-member Telecommunications Standards Committee that met on its own initiative to combine the expertise of labor unions and employers in the telecommunications industry in developing rules to safeguard their own employees," he added.

(MORE)

Stender expressed hope that other industries would follow suit to help OSHA develop new or amended rules to cover special job situations and hazard's unique to those industries that cannot be covered by general standards.

The new rules appeared in the Federal Register March 26.

#



Week of April 7, 1975

GUIDES TO JOB SAFETY, HEALTH
STANDARDS UPDATED

WASHINGTON -- Updated alphabetical digests of frequently-violated general industry and construction job safety and health standards are now available to the public, the U.S. Department of Labor announced.

Assistant Secretary of Labor John H. Stender, who heads the Occupational Safety and Health Administration (OSHA), said the pocket-size digests were developed to help employers, particularly those with small businesses, determine what rules they should follow to comply with OSHA job safety and health requirements.

The new updates contain some additional entries and clarifications and an index has been included in each update.

The booklets summarize OSHA rules for guarding against particular occupational hazards and list in detail references to particular sections in OSHA standards where the user may find the complete requirements.

Stender said the booklets "have proved to be particularly valuable to working supervisors and safety professionals, since they contain summaries of 90 percent of the rules OSHA inspections reveal are the most frequent source of cited violations. Most are simple, easy-to-follow requirements that simply reflect good common sense."

One to five copies of the booklet will be made available free on request from any of OSHA's regional offices in Boston, New York City, Philadelphia, Atlanta, Chicago, Dallas, Kansas City, Mo., Denver, San Francisco and Seattle.

Additional copies, prepaid, may be purchased through the Superintendent of Documents, Government Printing Office, Washington, D.C. 20402. Orders should specify "General Industry: OSHA Safety & health Standards Digest" (OSHA 2201), \$1.05, or "Construction Industry: OSHA Safety & Health Standards Digest" (OSHA 2202), 85 cents.

#

Week of April 7, 1975

REVISED REGULATIONS ON FEDERAL
EMPLOYEES' COMPENSATION ACT

WASHINGTON -- Revised regulations governing administration of the Federal Employees' Compensation Act are being transmitted to representatives of all federal agencies, the U.S. Department of Labor has reported.

The comprehensive document details the benefits provided to federal employees who suffer job-related illness, injury or death and procedures for establishing claims.

The revisions, issued by the Labor Department's Office of Workers' Compensation Programs (OWCP), Employment Standards Administration, is scheduled for printing shortly as a part of the Code of Federal Regulations.

The revised regulations cover all changes in the act, including such major ones as:

- The responsibility of federal agencies to continue an employee's pay for a period not to exceed 45 days when the employee has sustained a job-related traumatic injury;
- An injured employee's right to return to his or her former or an equivalent position if the employee recovers within one year;
- Extension of the period for filing a written claim from one to three years;
- An employee's right to initial free choice of the use of U.S. medical officers and hospitals, or private physicians and hospitals designated or approved by OWCP, with an expansion of the term physician to include podiatrists, dentists, and, under certain limitations, chiropractors.

The Federal Employees' Compensation Act dates back to 1916. Federal employees are not covered by state workers' compensation laws.

The 1974 amendments mark the first change in the law since 1966. The revisions reflect significant changes in this 59-year-old law.

OWCP's director, Herbert A. Doyle Jr., said all provisions of the amendments have been in effect since Sept. 7, when President Ford signed the law, except for the 45-day continuation-of-pay provision, which became effective Nov. 6.

(MORE)

NOTICIAS DE LA SEMANA - 4/7/75
REVISED REGULATIONS - P. 2

Doyle said emergency methods were used last September and October to inform government agencies across the country of the changes in the law, so that federal employees could have the advantage of the improved benefits while the new regulations were being prepared. The regulations were published on Feb. 14, 1975, as Part III of the Federal Register.

#



Week of April 4, 1975

GREATER COMMITMENT TO JOB SAFETY, HEALTH
URGED BY OSHA HEAD

BOSTON -- Assistant Secretary of Labor John H. Stender urged that more managers in business and industry insist on company programs that meet or exceed the requirements of job safety and health laws.

Stender, who heads the Department's Occupational Safety and Health Administration (OSHA), noted that lately he is seeing more dedication by plant managers and employers to job safety and health programs. But he urged even more commitment to make truly safe and healthful workplaces a reality for America's working men and women.

The Labor Department official told the 54th Annual Massachusetts Safety Conference here that apparently some people believe that a cutback in times of economic recession means throwing out the job safety programs.

Stender pointed out that in 1973 losses due to job-related deaths, injuries and illnesses was one million employee years and \$14 billion. He emphasized that this lost productivity through lost work years and dollar costs could have been used to produce more goods and services -- and at lower unit cost.

He said workplace injuries and work-related health hazards are simply too many and too expensive to tolerate any longer.

He added that there is an active part for both management and labor to play in the safety and health program. "But the fact is that there will only be safety and health on the job or in the factory when management insists on it," Stender declared.

#





WHPC Publication 1255 / Wash., D.C. 20210
October 1968

LA AGRICULTURA Y LOS REQUISITOS SOBRE EL EMPLEO DE MENORES

Bajo la
LEY DE NORMAS RAZONABLES DE TRABAJO
según enmendada en 1966



DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS
División de Horas y Salarios y Contratos Públicos

Boletín sobre el Empleo de Menores #102

Este folleto contiene información general sobre las disposiciones de la Ley de Normas Razonables de Trabajo aplicables a menores que trabajan en la agricultura y no deberá ser considerada a la misma luz que las posiciones oficiales adoptadas formalmente, las cuales son publicadas en el "Federal Register".

Información general sobre El Empleo de Trabajadores Agrícolas bajo la Ley de Normas Razonables de Trabajo está contenida en la Publicación WHPC 1161.

El que se cumpla con esta ley no lo exime del cumplimiento con las leyes estatales o locales.

REQUISITOS EN LA NORMA LICAB

1. ¿Existe empleo de Normas Razonables de Trabajo en la agricultura?

Sí. Los menores más limitados se aplican, si el menor es pequeño y el número de trabajadores utilizados, el salario mínimo.

Los requisitos para los agricultores se mueven dentro del campo como sucede cuando envía su producto a un traficante para crear que el estado, ya sea un ingreso por el producto, los tomates a la del mismo producto en la fuera del

2. ¿Qué requisitos?

- Los agricultores de 16 años o más en cualquier
- Ningún empleado en ocupaciones peligrosas excepto por la falta

REQUISITOS SOBRE EL EMPLEO DE MENORES EN LA AGRICULTURA BAJO LA LEY DE NORMAS RAZONABLES DE TRABAJO AP- LICABLES EN TODOS LOS ESTADOS

1. ¿Existen algunos requisitos sobre el empleo de menores bajo la Ley de Normas Razonables de Trabajo que se aplican a la agricultura?

Sí. Los requisitos para la agricultura son más limitados que para otras industrias. Se aplican, sin embargo, sea la finca grande o pequeña y no se toma en consideración el número de días-hombre de labor agrícola utilizados, como sucede con los requisitos de salario mínimo.

Los requisitos son aplicables generalmente a los agricultores cuyas cosechas o productos se mueven, ya sea directa o indirectamente, dentro del comercio interestatal o extranjero, como sucede en el caso de un agricultor que envía su producto fuera del estado o entrega su producto a un enlatador, elaborador, o traficante, quien él sabe o tiene razón para creer que enviará el producto fuera del estado, ya sea en su forma original o como un ingrediente de otro producto. Por ejemplo, los cosecheros de tomates que envían sus tomates a una compañía enlatadora dentro del mismo estado están cubiertos si el producto enlatado hecho de sus tomates sale fuera del estado.

2. ¿Qué empleo está permitido bajo estos requisitos sobre el empleo de menores?

- Los agricultores pueden emplear menores de 16 años o más en cualquier época y en cualquier ocupación.
- Ningún niño menor de 16 años podrá ser empleado en ningún momento en una ocupación que haya sido declarada peligrosa por el Secretario de Trabajo, excepto por sus propios padres en la finca de la familia.

- Los niños menores de 16 años no podrán ser empleados en la agricultura durante horas escolares, excepto por sus padres en la finca de la familia.

3. ¿Qué se entiende por “durante horas escolares”?

“Durante horas escolares” significa las horas en que está en sesión la escuela para el distrito escolar donde está viviendo el niño mientras está empleado. (Esto quiere decir que si la escuela del sitio donde el capataz lleva sus trabajadores está en sesión, los niños no pueden trabajar durante las horas en que la escuela está funcionando.)

Los niños deberán ser matriculados en la escuela local en el otoño tan pronto como comiencen las clases aunque la familia planee mudarse más tarde a otra área o regresar a sus hogares.

“Las horas escolares para el distrito escolar donde tal empleado está viviendo mientras está así empleado” no es aplicable en la primavera a un niño de otro distrito escolar si la escuela a la cual asistió por última vez ha cesado por el año escolar; sin embargo las leyes locales sobre asistencia puede que requieran que estos niños asistan a la escuela aunque la última escuela a la cual asistieran en otro distrito está cerrada.

4. ¿Cómo puede un agricultor o un jefe de cuadrilla determinar que la última escuela a la cual asistió el niño está cerrada?

Una certificación escrita firmada por el oficial escolar de la última escuela a la cual asistió el niño será suficiente evidencia. Esta certificación deberá contener el nombre del niño y la dirección de la escuela, la fecha en que terminó el corriente curso escolar, y la fecha en que la certificación fue firmada. Deberá evitarse el empleo antes del 15 de mayo. Los jefes de cuadrillas deberán recordar a los padres que traigan consigo esta certificación de la escuela.

5. ¿Qué edad deberá tener un niño para trabajar en una finca fuera de horas de clase?

Un niño podrá trabajar a cualquier edad antes y después de horas de clase en cualquier día escolar, o a cualquier hora en un día de fiesto escolar o periodo de vacaciones, excepto en las ocupaciones que hayan sido declaradas peligrosas por el Secretario de Trabajo. Se requiere una edad mínima de 16 años para tales ocupaciones todo el tiempo; esto es, durante horas escolares, antes y después de horas de clase, y durante las vacaciones.

6. ¿Cuáles son las ocupaciones agrícolas declaradas peligrosas?

Las ocupaciones declaradas particularmente peligrosas en la agricultura para niños menores de 16 años de edad son:

(1) Manipulando o aplicando amoniaco anhidro, yerbicidas de arsénico orgánico, pesticidas de fosfato orgánico, pesticidas de hidrocarburo halogenizado, o fungicidas de metal pesado, incluyendo equipo de limpieza y desinfección utilizado en la aplicación o mezcla de tales composiciones químicas.

(2) Manipulando o usando detonadores. Para los fines de este subpárrafo, el término "detonador" incluirá explosivos tales como, pero sin limitarse a, dinamita, pólvora negra, nitrato amonial sensitizado, cápsulas de explosión, y fulminantes.

(3) Sirviendo como señalador (flagman) para máquinas de aviación.

(4) Trabajando como -

(i) Conductor de camión o automóvil en una carretera pública

(ii) Conductor de una guagua

(5) Operando, manejando o guiando un tractor (rieles o ruedas) de más de 20 caballos de fuerza, o pegando o despegando un implemento o unidad de desconectar la fuerza motriz de tal tractor mientras el motor está funcionando.

(6) Operando o guiando máquinas descargadoras automáticas tales como: vagones abiertos y remolcadores para alimento, vagones y remolcadores cerrados para forraje, y vagones y remolcadores para perforar.

(7) Operando o guiando un vagón de volquete, un vagón de levantamiento, una grúa de tenedor, una grúa giratoria, una labradora giratoria(excepto el tipo andador), o equipo para remover terreno movido por fuerza motriz o equipo para hacer surcos movido por fuerza motriz.

(8) Operando o manipulando equipo movido por fuerza motriz tales como segadoras, trituradoras, embaladoras, acondicionadores de heno, recolectoras de maiz, cortadoras de pasto, o cortadoras de vegetales.

(9) Operando, llenando, o desatascando cualquiera de las siguientes máquinas cuando son movidas por fuerza motriz: embaladoras fijas, trituradoras, descargadores, moledoras de alimento, picadoras, llenadoras, y secadoras de cosecha.

(10) Llenando o desatascando una sopladora mecánica o una máquina perforadora.

(11) Operando una cavadora de hoyos para postes movida por fuerza motriz o una guiadora de postes movida por fuerza motriz.

(12) Operando, ajustando, o limpiando una sierra movida por fuerza motriz.

(13) Talando, moviendo, arrastrando, cargando, o descargando troncos de madera de más de 6 pulgadas de diámetro.

(14) Trabajando desde una escalera o andamio a una altura de más de 20 pies.

(15) Trabajando dentro de un compartimento de frutas, de granos o de alimentos herméticamente cerrado o dentro de un silo cuando un aparato de descargar colocado en la parte de arriba está funcionando.

(16) Trabajando en un corral, patio, o cuadra ocupada por un toro ganadero, un cerdo o un caballo padre.

Excepciones:

(A) Estas normas no son aplicables al empleo de un niño menor de 16 años empleado por sus padres o por una persona que represente al padre en una finca de su propiedad u operada por tal padre o persona.

(B) Los estudiantes-aprendices menores de 16 años de edad matriculados en un programa de entrenamiento vocacional cooperativo bonafide en la agricultura están exentos de las disposiciones de esta Orden Interina siempre y cuando se llenen los siguientes requisitos:

(1) Tal estudiante-aprendiz está empleado bajo un contrato escrito que disponga:

(i) que el trabajo del estudiante-aprendiz en las ocupaciones declaradas particularmente peligrosas serán incidentales a su entrenamiento;

(ii) que tal trabajo será intermitente y por períodos de corta duración, y bajo la directa y estrecha supervisión de una persona cualificada y con experiencia;

(iii) que las instrucciones sobre seguridad serán dadas por la escuela e implantadas por el patrono conjuntamente con el entrenamiento actual de empleo y;

(iv) que una escala organizada de tareas progresivas a ser realizadas en el trabajo deberá haber sido preparada.

(C) Cualquier programa educacional y de entrenamiento para el cual se ha obtenido una exclusión del Secretario de Trabajo.

(7) ¿Cuales son algunas de las tareas permitidas aún en las fincas bajo la orden de ocupaciones declaradas peligrosas en la agricultura?

Como ejemplos de algunas de las tareas permitidas podemos citar: manipulando muchos pesticidas y fertilizantes químicos;

Manejando un camión o un automóvil en la propia finca y ayudantes en vehículos de motor;

Cargando y descargando camiones;
Operando tractores tipo jardín;
Recogiendo vegetales y fresas y colocándolas en recipientes o envases;
Limpiando matorrales y tumbando árboles con troncos hasta de 6 pulgadas de diámetro;
Trabajando desde escaleras a una altura menor de 20 pies, tal como el recogido de la mayoría de las frutas;
Sembrando y cultivando a mano;
Criando y cuidando aves de corral;
Ordeñando vacas;
Elaborando y almacenando leche y productos lácteos;
Quitando la flor al maíz;
Limpiando graneros, edificios donde se guarda equipo, gallineros, etc.;
Cortando césped;
Montando, guiando, o ejercitando caballos;
Recogiendo algodón;
Manejando tubería de irrigación;
Cosechando, curando y almacenando tabaco;
Manejando equipo de transplantar.

8. ¿Cómo puede un agricultor o un jefe de cuadrilla estar seguro que un menor tiene por lo menos 16 años de edad?

La Ley dispone que un agricultor o un jefe de cuadrilla se puede proteger a sí mismo de violaciones involuntarias de los requisitos sobre el empleo de menores teniendo en sus archivos un certificado de edad o de empleo que demuestre que el menor tiene la edad legal para la ocupación en que está empleado. A él no se le requiere, sin embargo, obtener este certificado. Las familias deberán traer consigo alguna evidencia de la fecha de nacimiento de sus hijos—ya sea un certificado de nacimiento o de bautismo.

9. ¿Dónde se puede obtener tal certificado?

Los certificados de edad y de empleo expedidos bajo las leyes estatales sobre el empleo de menores pueden ser obtenidos en todos los Estados excepto en cuatro de ellos. Estos certificados estatales de edad de empleo son expedidos usualmente por oficiales escolares de la localidad, o por un representante del Departamento de Trabajo, de Bienestar, o de Educación estatal.

En los cuatro Estados donde no existe este sistema, la División de Horas y Salarios y Contratos Públicos expide certificados federales de edad. Estos pueden ser obtenidos en las oficinas de la División localizadas en Boise, Idaho; Jackson, Mississippi; Columbia, Carolina del Sur; y en Dallas, Texas (también en las Oficinas de Distrito en Texas).

10. ¿Son estos requisitos sobre el empleo de menores aplicables a todos los niños?

Sí. Estas disposiciones de la Ley sobre el empleo de menores son aplicables al empleo en la agricultura de todos los niños—migrantes así como niños de residencia local. La única exención provista es que un padre puede emplear su propio hijo en su finca sin tomar en cuenta estos requisitos.

11. ¿Está un patrono en violación de la Ley de Normas Razonables de Trabajo si los niños menores de edad trabajando en su finca no fueron empleados por él personalmente?

Tanto el patrono como el jefe de cuadrilla pueden ser considerados responsable por cualquier niño menor de edad que trabaje en la finca. Esto incluye niños que hayan sido reclutados ya sea individualmente, o como parte de un grupo de familia, por un contratista obero, un reclutador, u otros.

12. ¿Qué récords deberán llevar los agricultores y jefes de cuadrilla para menores que trabajan en fincas?

Cada patrono (aparte del padre o guardián que haga las veces de padre que emplee en su finca a su propio hijo o a un niño bajo su tutela) que emplee en la agricultura cualquier niño menor de 18 años de edad en los días en que la escuela está en sesión o en cualquier día si el menor trabaja en una ocupación declarada peligrosa por el Secretario de Trabajo, deberá mantener y conservar récords que contengan los siguientes datos con respecto a todos y cada uno de los menores así empleados:

(1) Nombre completo.

(2) Sitio donde reside el menor mientras está empleado. Si la dirección permanente del menor es en otro sitio, indique las dos direcciones.

(3) Sitio de nacimiento.

No es necesario que los récords se lleven en ningún orden o forma en particular. Estos deberán ser guardados en un sitio seguro y accesible y estar disponibles en cualquier momento para inspección y transcripción por los representantes autorizados del Secretario de Trabajo. Estos récords deberán ser conservados por lo menos 3 años.

Si un menor está sujeto a los requisitos sobre salario mínimo de la Ley, se requerirá el que se lleven récords adicionales que demuestren las horas trabajadas y el salario devengado por el menor.

13. ¿Están los menores sujetos a un salario mínimo?

Las Enmiendas de 1966 a la Ley de Normas Razonables de Trabajo extendieron su protección sobre salario mínimo a ciertos empleados agrícolas, incluyendo menores, cuyo patrono en cualquier trimestre natural del año natural anterior usó más de 500 días-hombre de labor agrícola. Tales empleados, salvo que estén exentos, deberán recibir no menos de \$1.00 la hora desde el 1ro de febrero de 1967; \$1.15 la hora desde el 1ro de febrero de 1968; y \$1.30 la hora desde el 1ro

de febrero de 1969. Existe una exención para migrantes de 16 años o menos que desempeñan labores agrícolas manuales y que están trabajando en la misma finca donde trabajan sus padres, si (a) se les pagan salarios por pieza en una operación que es generalmente reconocida en la región como trabajo por pieza, y (b) el salario por pieza es el mismo que se paga a los trabajadores de más de 16 años. El empleo de tales menores está sujeto a la prohibición contra el empleo de menores en ocupaciones declaradas como peligrosas o durante horas de clase. Las disposiciones sobre tiempo extra de la Ley no son aplicables a trabajadores agrícolas. Se puede obtener más información de la oficina más cercana de la División de Horas y Salarios.

Los requisitos que anteceden no son aplicables a los niños que son empleados por sus propios padres en la finca de la familia.

14. ¿Cuáles son las penalidades por violar los requisitos de la Ley de Normas Razonables de Trabajo sobre el empleo de menores?

El Secretario de Trabajo puede solicitar de una corte de distrito federal que impida mediante órdenes de entredicho violaciones futuras de los requisitos de la Ley sobre el empleo de menores. La Ley dispone, en el caso de violaciones voluntarias, una multa hasta de \$10,000. Una segunda ofensa, luego de haberse encontrado culpable anteriormente por una ofensa similar, podría conllevar una multa no mayor de \$10,000 o encarcelamiento por un período no mayor de 6 meses, o ambas penalidades.

15. ¿Qué otras leyes federales afectan el empleo de niños en la agricultura?

La Ley Azucarera de 1948 contiene ciertas disposiciones, con las cuales los productores dedicados a la producción y cosecha de remolacha o caña de azúcar deberán cumplir para obtener el máximo de pagos por beneficios. Estas disposiciones incluyen una edad

mínima de empleo de 14 años y un día máximo de 8 horas para los niños entre los 14 y 16 años de edad. Los miembros de la familia inmediata del dueño legal de por lo menos un 40 por ciento de la cosecha al tiempo de realizarse el trabajo están exentos de estas disposiciones. La edad mínima de 16 años fijada por la Ley de Normas Razonables de Trabajo se aplicaría, sin embargo, a los niños que trabajan en la remolacha o en la caña de azúcar durante horas de clase, a menos que ellos sean los hijos del propio agricultor.

INFORMATION ADICIONAL

Cualquier pregunta acerca de la Ley de Normas Razonables de Trabajo será contestada por correo, por teléfono, o mediante entrevista personal en cualquiera de las oficinas de la División de Horas y Salarios y Contratos Públicos del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. Las oficinas aparecen en la guía telefónica bajo "U. S. Department of Labor" en la sección de "U. S. Government". Estas oficinas también suplen publicaciones libre de costo.

Las oficinas que aparecen en letras itálicas están compuestas por investigadores, cuyos deberes les requieren estar fuera de la oficina frecuentemente. Se puede dejar cualquier mensaje telefónico en estas oficinas si el personal regular no está en servicio. Las entrevistas personales pueden ser concertadas por teléfono o por carta.

ALABAMA: *Anniston, Birmingham, Dothan, Florence, Huntsville, Mobile, Montgomery, Opelika, Selma, Tuscaloosa*

ALASKA: *Anchorage*

ARIZONA: *Phoenix, Tucson*

ARKANSAS: *El Dorado, Fayetteville, Fort Smith, Hope, Little Rock, Pine Bluff*

CALIFORNIA: *Bakersfield, Fresno, Hollywood, Long Beach, Los Angeles, Modesto, Monterey, Oakland, Redding, Riverside, Sacramento, San Diego, San Francisco, San Jose, San Mateo, Santa Ana, Santa Rosa, Stockton, West Covina, Whittier*

COLORADO: *Denver, Pueblo*

CONNECTICUT: *Bridgeport, Hartford, New Haven, New London*

DELAWARE: *Wilmington*

DISTRICT OF COLUMBIA: *College Park*

FLORIDA: *Clearwater, Cocoa, Fort Lauderdale, Fort Myers, Jacksonville, Lakeland, Leesburg, Miami, North Miami, Orlando, Ormond Beach, Panama City, Pensacola, St. Petersburg, Tampa, West Palm Beach*

GEORGIA: *Albany, Athens, Atlanta, Augusta, Brunswick, Columbus, Gainesville, Hapeville, Macon, Rome, Savannah, Thomasville, Valdosta*

HAWAII: *Honolulu*

IDAHO: *Boise*

ILLINOIS: *Chicago, Springfield*

INDIANA: *Evansville, Indianapolis, South Bend*

IOWA: *Burlington, Cedar Rapids, Davenport, Des Moines, Fort Dodge, Mason City, Sioux City, Waterloo*

KANSAS: *Great Bend, Pittsburg, Salina, Topeka, Wichita*

KENTUCKY: *Ashland, Lexington, Louisville, Middletown, Pikeville*

LOUISIANA: *Alexandria, Baton Rouge, Hammond, Houma, Lafayette, Lake Charles, Monroe, New Orleans, Shreveport*

MAINE: *Portland*

MARYLAND: *Baltimore, College Park, Hagerstown, Salisbury*

MASSACHUSETTS: *Boston, Lowell, Springfield, Worcester*

MICHIGAN: *Detroit, Grand Rapids, Lansing*

MINNESOTA: *Minneapolis*

MISSISSIPPI: *Columbus, Clarksdale, Greenville, Greenwood, Hattiesburg, Jackson, Meridian, Tupelo*

MISSOURI: *Cape Girardeau, Columbia, Joplin, Kansas City, St. Joseph, St. Louis, Springfield*

MONTANA: *Great Falls*

NEBRASKA: *Grand Island, Lincoln, Omaha*

NEVADA: *Reno*

NEW HAMPSHIRE: *Manchester, Laconia*

NEW JERSEY: *Camden, Newark, Paterson, Trenton*

NEW MEXICO: *Albuquerque, Las Cruces, Roswell*

NEW YORK: *Albany, Bronx, Brooklyn, Buffalo, Hempstead, New York, Rochester, Syracuse*

NORTH CAROLINA: *Asheville, Charlotte, Durham, Fayetteville, Goldsboro, Greensboro, Hickory, High Point, Raleigh, Wilmington, Winston-Salem*

NORTH DAKOTA: *Bismarck*

OHIO: *Cincinnati, Cleveland, Columbus*

OKLAHOMA: *Armore, Enid, Lawton, Muskogee, Oklahoma City, Tulsa*

OREGON: *Eugene, Medford, Portland, Salem*

PENNSYLVANIA: *Allentown, Altoona, Chester, DuBois, Erie, Greensburg, Harrisburg, Hazleton, Indiana, Johnstown, Lancaster, Lewistown, McKeesport, New Castle, Philadelphia, Pittsburgh, Reading, Scranton, Uniontown, Washington, Wilkes-Barre*

RHODE ISLAND: *Providence*

SOUTH CAROLINA: *Charleston, Columbia, Florence, Greenville, Spartanburg*

SOUTH DAKOTA: *Aberdeen, Rapid City, Sioux Falls*
TENNESSEE: *Bristol, Chattanooga, Columbia, Jackson, Johnson City, Knoxville, Memphis, Nashville*
TEXAS: *Abilene, Amarillo, Austin, Beaumont, Corpus Christi, Dallas, El Paso, Fort Worth, Galveston, Harlingen, Houston, Laredo, Longview, Lubbock, Lufkin, Midland, Odessa, Paris, San Antonio, Texarkana, Tyler, Victoria, Waco, Wichita Falls*
UTAH: *Ogden, Salt Lake City*
VERMONT: *Burlington, Montpelier*
VIRGINIA: *Alexandria, Norfolk, Richmond, Roanoke, Waynesboro*
WASHINGTON: *Seattle, Spokane, Tacoma*
WEST VIRGINIA: *Bluefield, Charleston, Clarksburg, Huntington, Logan*
WISCONSIN: *Madison, Milwaukee, Oshkosh*
WYOMING: *Casper, Cheyenne*
PUERTO RICO: *Arecibo, Caguas, Hato Rey, Mayaguez, Ponce, Santurce*
CANAL ZONE, VIRGIN ISLAND: *Santurce, Puerto Rico*
AMERICA SAMOA, ENIWETOK ATOLL, GUAM, JOHNSTON ISLAND, KWAJALEIN ATOLL, WAKE ISLAND: *Honolulu, Hawaii*



**Cuando
trabaja
en el campo**

When you work in the fields

When you work in the fields, you get paid. But what if you get too old to work? Or what if you get hurt or sick? Then you cannot pick crops. How will you feed your family? And what will happen to your family if you die?

Social security can help answer these questions.

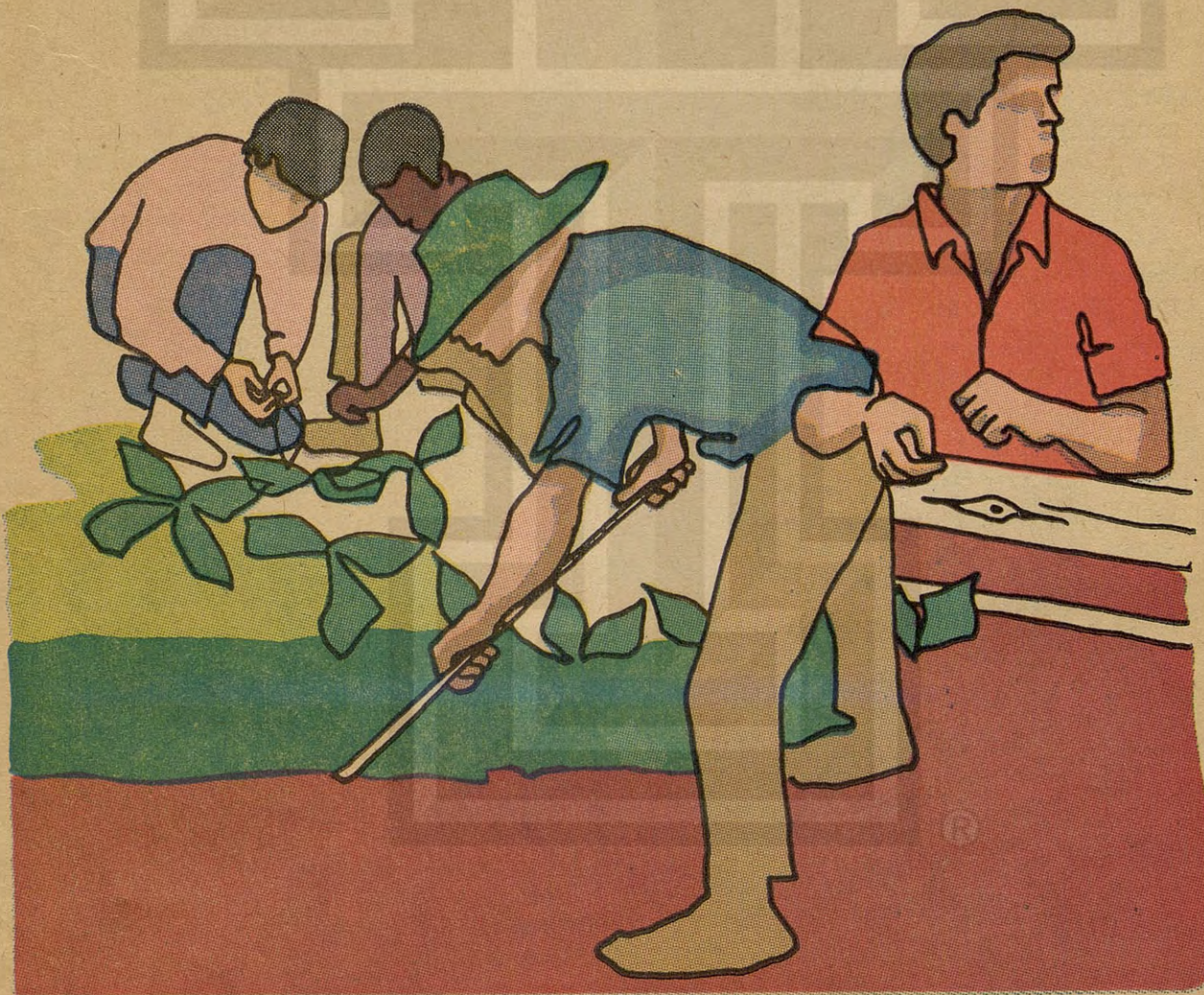
obnsw3
6/sdsr3



Cuando trabaja en el campo

Cuando trabaja en el campo, le pagan.
¿Pero que ocurrirá si está muy viejo
para trabajar? ¿Qué ocurrirá si se
lesiona o se enferma? Entonces no
podrá recoger cosechas. ¿Cómo
mantendrá a la familia? ¿Qué le
ocurrirá a su familia si usted muere?

El seguro social puede ayudarle a
contestar estas preguntas.



What is Social Security?

It is a kind of insurance. It is like life insurance. Or car insurance. It helps protect you and your family if something happens to you.

When you work, you pay social security tax. You pay only a few cents from each dollar you make. It is taken from your pay by your boss. He adds the same amount from his own pocket. Then he sends the money to the Government. Other workers and their bosses also pay into social security.

This money builds up protection for you. Why do you need this protection?

▼
You may get very sick or badly hurt and you may not be able to work for a long time. Then you may get a check each month from social security. It will replace part of your lost pay.

▼
You may die. No one would be left to care for your family. Social security may pay your family some money each month.

▼
When you get to be 62 or older, you may stop working. You would no longer get your pay. Social security may send you a check each month. This money will take the place of part of your pay.

▼
When you are 65, Medicare can help pay your hospital and doctor bills.

¿Qué es el seguro social?

Es una especie de seguro. Es como un seguro de vida. O seguro de automóvil. Ayuda a protegerle a usted y a su familia si algo le ocurre a usted.

Cuando trabaja, usted paga contribuciones al seguro social. Usted paga solo unos centavos de cada dolar que gana. Su patrón los descuenta de su paga. El añade la misma cantidad de su propio bolsillo. Después él envía el dinero al Gobierno. Otros trabajadores y sus patronos también pagan al seguro social.

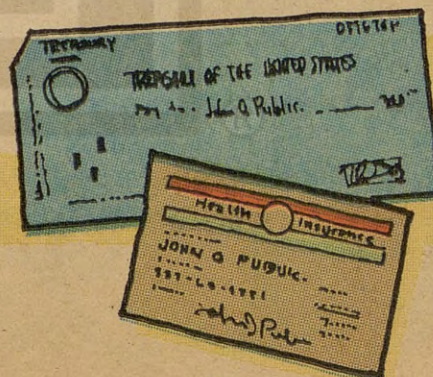
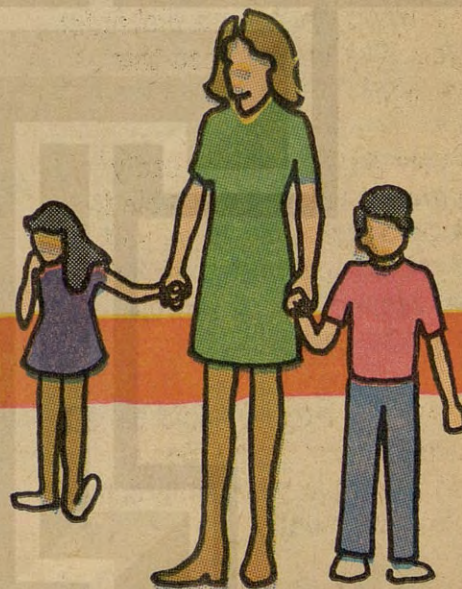
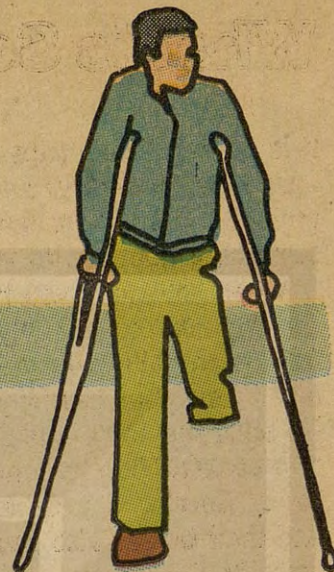
Este dinero acumula protección para usted. ¿Por qué necesita esta protección?

▼
Usted podrá enfermarse o lesionarse muy seriamente sin poder trabajar por largo tiempo. Entonces podrá recibir un cheque mensual del seguro social. Reemplazará en parte la pérdida de su paga.

▼
Puede morir. Nadie quedará para cuidar a su familia. El seguro social podrá pagar a su familia algún dinero mensualmente.

▼
Cuando cumpla los 62 o más, podrá dejar de trabajar. Entonces no recibirá paga alguna. El seguro social podrá enviarle un cheque mensual. Este dinero reemplazará en parte su paga.

▼
Cuando tenga 65 años, el Medicare podrá ayudarle a pagar el hospital y las cuentas del médico.



What must you do to get protection?

You must have a social security number. The number is on a card that looks like this. This card has your name on it, too.

You need only one social security number. No one else will ever have the same number you do. You will keep this one number even when you change jobs. Don't let anyone else use your number. They can easily get their own.

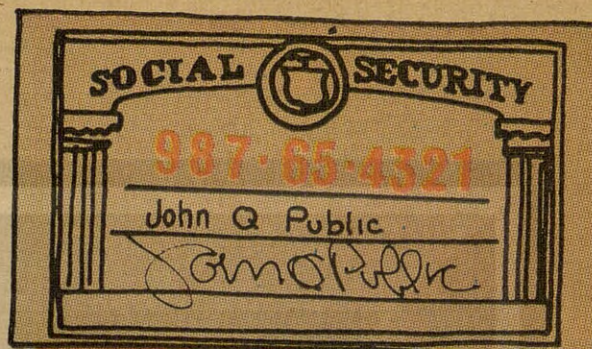
How do you get a social security number? You should go to a social security office. Someone there will help you. Then you will get a card. The card will have your number on it. If the social security office is too far away, you can telephone the people there. Or you can apply for a number at your post office.

You should show the card to your boss. Tell him he should take the social security tax out of your pay. Be sure he writes down your social security number.

¿Qué debe hacer para tener protección?

Deberá tener un número del seguro social. El número aparece en una tarjeta similar a ésta. Esta tarjeta lleva su nombre también.

Solo necesita un número del seguro social. Nadie tendrá un número idéntico al suyo. Usted conservará este número aun cuando cambie de trabajo. No permita que nadie use su número. Ellos podrán obtener fácilmente sus propios números.



¿Cómo podrá obtener un número del seguro social? Debe ir a una oficina del seguro social. Alguien de allí le ayudará. Entonces recibirá una tarjeta. La tarjeta tendrá su número. Si la oficina del seguro social está muy lejos, podrá llamar por teléfono. También podrá solicitar el número en la oficina de correos.



Deberá mostrarle la tarjeta a su patrón. Dígale que él debe descontar de su paga la contribución del seguro social. Cerciórese que él copie el número de su seguro social.



Who keeps the records?

Your boss should keep a record of how much he pays you. He should also keep a record of how much tax he takes out of your pay.

This tax must be paid if you earn \$150 or more a year in cash from one boss. It also must be paid if you work for one boss at least 20 days in a year for cash wages figured by the hour, day, week, or month.

You should keep records, too.

When you get your card, ask for a *Social Security Record Book*. It will look like this. You can use it to keep your own record.

The record book has a place to write down the name of your boss. You should write down his address, too. Then you should write in the book how much you get paid. And write the date and hours you worked. You should do this each time you get your pay. Keep your record book in a safe place. The information you write in your book can help you check your social security record later.

¿Quién guarda los records?

Su patrón deberá guardar un record de lo que le paga. También deberá llevar un record de lo que le descuenta de su paga para las contribuciones.

Esta contribución deberá ser pagada si usted gana \$150 o más al año, en efectivo, trabajando para un patrón. También deberá ser pagada si trabaja para un patrón por lo menos 20 días al año por un salario en efectivo calculado por horas, días, semanas o meses.



Usted deberá llevar records también. Cuando reciba su tarjeta, pida el *Seguro Social Libro de Record*. Como se ilustra aquí. Podrá usarlo para llevar su propio record.

El libro de record contiene un espacio para escribir el nombre de su patrón. También deberá escribir la dirección de él. Deberá escribir además cuánto le pagan. Escriba la fecha y las horas que trabaje. Deberá hacer esto cada vez que reciba su paga. Guarde el libro de record en un lugar seguro. La información que escriba en su record le ayudará a verificar el record de su seguro social más adelante.



Where is the Social Security Office?

The address of the social security office near you is in the phone book. You should phone or go to the social security office to get your card. Or you can go to any post office.

There are other times you should contact the social security office:

1

If someone in your family gets hurt or sick and cannot work for a long time. If he paid social security, he may be able to get a check each month until he can go back to work.

2

When you get to be 62 or older and stop working. You may get a check each month.

3

When you are near 65, even if you do not stop working. You should go so you can get Medicare protection.

4

When you have any questions about your social security.

You should also tell your family to contact a social security office if you die. If you worked under social security long enough, they may get a check.

The people at any social security office will be glad to help you at any time.

La dirección de la oficina del seguro social más cercana aparece en la guía de teléfonos. Deberá llamar o visitar la oficina del seguro social para obtener su tarjeta. O puede ir a cualquier oficina de correos.

Telephone Book

Social Security Administration

See Health Education & Welfare
See Health Education & Welfare

Social Security Administration

General Information
Office Locations

406 H Ne
2826 Main Ave
1325 K NW
1244 Tylor NW
1302 RT A NW
3172 Branch Ave. Maryland Heights Mo
825 S Wash Alex Va
701 W Broad Fls Chva
Society for the Preservation of
Barber Shop Quartet Singing in Ar
Alexandria Chate 3605 Cameron
District of Columbia Chate 2514
Montgomery City Chate
Fairfax, Chate 512 Pershing Dr. Sta
Society of Air Safety Investigators The
8830 Cameron Stils

1

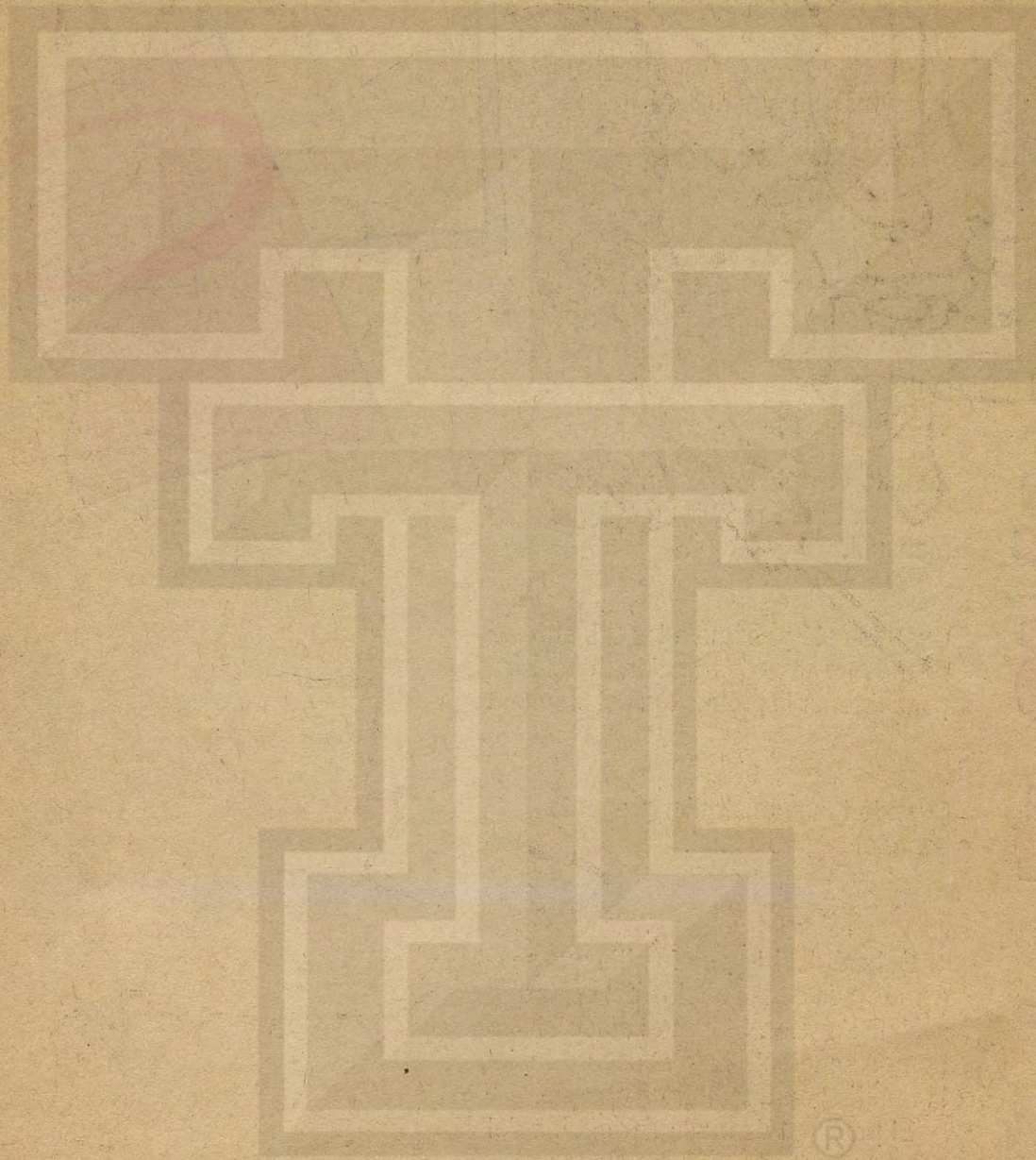
2

3

4

Deberá decirle a su familia que se comunique con la oficina del seguro social si muere. Si ha trabajado el tiempo suficiente bajo el seguro social, la familia podrá recibir un cheque.

11



Department of Health, Education, and Welfare
Social Security Administration
DHEW Publication No. (SSA)72-10946
June 1972

noticiasdelasemana

A NEWS SUMMARY
FOR HISPANOS

from the
UNITED STATES
DEPARTMENT OF LABOR
Office of Information,
Publications and Reports
Washington, D. C.
20210

WEEK OF MARCH 24, 1975

IN THIS ISSUE:

HISPANO, EX-JOB CORPSMAN, RECEIVES COLLEGE DEGREE

\$69 MILLION FOR PUBLIC JOBS
ALLOCATED TO 304 PRIME SPONSORS

MINORITY YOUTHS TO GET CHANCE FOR APPRENTICESHIP

CHANGES IN APPRENTICESHIP REGULATION
PROPOSED BY U.S. LABOR DEPARTMENT

MANDATORY HIRING GOALS IN MERCER-BURLINGTON COUNTIES, N.J.

NEW GUIDE WILL HELP PLANNERS
OF EDUCATION, TRAINING PROGRAMS

OSHA DEFENDS JOB NOISE EXPOSURE PROPOSAL

AREA EMPLOYMENT TRENDS FOR FEBRUARY

VIRGINIA KNAUER'S 'DEAR CONSUMER' COLUMN

FILLERS FROM THE U.S. DEPARTMENT OF LABOR

The Local Angle:

REGIONAL INFORMATION OFFICES

The U.S. Department of Labor operates through 10 regional offices located in major cities across the country. If you want a local angle on a news or feature story provided through this service—or have a direct news inquiry—you may contact one of the offices listed below. This listing includes the names, addresses and telephone numbers of the Assistant Regional Directors for Information and the states in their regions:

Region I	Paul F. Neal Room E-308 JFK Federal Bldg. Boston, Mass. 02203 617-223-6767	Region VI	Les Gaddie Federal Bldg. & U.S. Courthouse Room 7C42 1100 Commerce St. Dallas, Tex. 75202 214-749-2308
Connecticut		Arkansas	
Maine		Louisiana	
Massachusetts		New Mexico	
New Hampshire		Oklahoma	
Rhode Island		Texas	
Vermont			
Region II	Edward I. Weintraub Room 3510 1515 Broadway New York, N.Y. 10036 212-971-5477	Region VII	Neal A. Johnson Federal Office Bldg. Room 2509 911 Walnut St. Kansas City, Mo. 64106 816-374-5481
New Jersey		Iowa	
New York		Kansas	
Puerto Rico		Missouri	
Virgin Islands		Nebraska	
Region III	John P. Hord 14280 Gateway Bldg. 3535 Market St. Philadelphia, Pa. 19104 215-597-1139	Region VIII	Ernest E. Sanchez Room 16408 Federal Bldg. 1961 Stout St. Denver, Co. 80202 303-837-4234
Delaware		Colorado	
District of Columbia		Montana	
Maryland		North Dakota	
Pennsylvania		South Dakota	
Virginia		Utah	
West Virginia		Wyoming	
Region IV	William I. Allgood Room 317 1371 Peachtree St., N.E. Atlanta, Ga. 30309 404-526-5495	Region IX	Tor Torland Room 10007 Federal Bldg. 450 Golden Gate Ave. San Francisco, Calif. 94102 415-556-3423
Alabama		Arizona	
Florida		California	
Georgia		Hawaii	
Mississippi		Nevada	
North Carolina		Region X	Ernest Hood Arcade Plaza Room 2034 1321 Second Ave. Seattle, Wash. 98101 296-442-7620
South Carolina		Alaska	
Tennessee		Idaho	
Kentucky		Oregon	
Region V	John D. Mellott Room 737 230 S. Dearborn St. Chicago, Ill. 60606 312-353-6976	Washington	
Illinois			
Indiana			
Michigan			
Minnesota			
Ohio			
Wisconsin			



Week of March 24, 1975

HISPANO, EX-JOB CORPSMAN, RECEIVES COLLEGE DEGREE

GARY, Tex. -- Luciano Oviedo has come a long way since he quit high school in San Benito and enrolled in the Gary Job Corps Center.

Oviedo recently received his degree in Business Administration from Southwest Texas State University.

Indeed, it has been a long road for Oviedo who in 1968 enrolled in the Gary Job Corps Center. He had no saleable skills, no job and was a high school dropout.

But it was also to mark the beginning of better future for the young Hispanic American and which lead to receiving a college degree in January 1975.

While at the center, Oviedo earned his G.E.D. (high school equivalency certificate). He established an outstanding record at Gary and received vocational training in radio and television.

Determined and highly motivated, Oviedo applied for an O.J. Baker Scholarship.

The Texas Educational Foundation, Inc., which operates the Gary Job Corps Center under a contract with the U.S. Labor Department's Manpower Administration, sponsors the O.J. Baker Scholarship. It is available to enrollees at the Gary, El Paso and McKinney Job Corps centers who meet rigorous requirements for eligibility, including college entrance requirements, and who have met the highest standards in educational and training performance at the centers.

Oviedo was awarded the scholarship and entered Blinn College at Brenham, Texas, in January 1971. He later transferred to Southwest Texas State University. ®

#

Week of March 24, 1975

\$69 MILLION FOR PUBLIC JOBS
ALLOCATED TO 304 PRIME SPONSORS

WASHINGTON -- Some 304 state, county, and local governments with severe unemployment were allocated \$69 million in reserve funds for about 8,500 public service jobs, Assistant Labor Secretary William H. Kolberg has announced.

These funds represent all but \$1 million of the balance of the \$875 million appropriated January 3 for public service employment under Title VI of the Comprehensive Employment and Training Act (CETA).

Ten percent or \$87.5 million of the appropriation had been held in reserve by the Secretary of Labor to distribute on a discretionary basis to those prime sponsor areas which experienced significant increases in unemployment subsequent to November 1974. Some of the 10 percent (\$15 million) had been used already to make adjustments in the initial allocation in January of Title VI funds.

Total funds distributed to 403 prime sponsors for public service employment since last June, when funds were first made available, is \$1.9 billion to create some 310,000 jobs. As of January 31, 1975, more than 167,600 such jobs had been filled.

President Ford has asked for an additional appropriation of \$1.6 billion for public service employment, already authorized by legislation, to provide continued support of the 310,000 jobs through June 30, 1976.

The new allocations were calculated according to unemployment situations in local areas. Only those areas which had a December unemployment rate of 4.5 percent or greater and also experienced an increase of at least .6 percent in their unemployment rate (when compared to their average for the 3-month period of September-October-November) were eligible for this additional funding.

(MORE)

NOTICIAS DE LA SEMANA - 3/24/75
\$69 MILLION - P. 2

Ten percent of the funds allocated were awarded as performance incentives to those areas that qualified for the discretionary funds but which also had achieved 100 percent or more of their enrollment plans by the end of January. There were 220 areas among the 304 that qualified for additional funds on the basis of performance.

#



Week of March 24, 1975

MINORITY YOUTHS TO GET CHANCE FOR APPRENTICESHIP

SAN FRANCISCO -- About 145 minority youths in this area will get a chance to become apprentices in the construction trades under a one-year apprenticeship outreach contract with the Apprenticeship Opportunities Foundation, Inc., of San Francisco.

It will prepare youths to pass apprentice-entrance exams when openings occur in the building and construction trades. Federal support of the program is \$170,182.

Local AFL-CIO building and construction trades council members will serve as program tutors. About 1,000 youths will benefit from class instruction in mathematics, reading, and other trade-related subjects, even if they do not qualify to take the final test.

The foundation is a nonprofit organization with representatives of local unions, management, and the minority community. Under six previous contracts, AOF and the building trades unions placed more than 831 minority youths as apprentices supported by a total federal investment of \$964,372.

The occupations have usually been as plumbers, painters, carpenters, and operating engineers.

The Apprenticeship Outreach Program prepares minority youths to pass written and oral entrance examinations through a concentrated tutoring program of up to 10 weeks. It has placed about 35,000 minority apprentices since it began in 1968.

#



Week of March 24, 1975

CHANGES IN APPRENTICESHIP REGULATION
PROPOSED BY U.S. LABOR DEPARTMENT

WASHINGTON -- The U.S. Department of Labor plans to separate the regulations covering formal apprenticeship programs and informal on-the-job training in private industry.

The purpose of the proposed change, which was published in the Federal Register on March 10, 1975, is to limit Title 29, CFR, Part 29 regulations only to matters of apprenticeship. On-the-job training and trainee programs will be covered in other regulations.

Other changes in the Code of Federal Regulations governing agreements by the Labor Department's Bureau of Apprenticeship and Training are concerned with recognition of state agencies, which register local programs, modification of apprenticeship requirements, and changes in membership in state apprenticeship councils.

All of the proposed revisions had been presented to the Federal Committee on Apprenticeship, which recommended their adoption. They include:

- Provisions for continued recognition of all state apprenticeship agencies currently recognized, and for the right to appeal in the case of a denial of an application of a state agency for recognition.
- Modification of the regulations to establish the minimum term of apprenticeship as 2,000 hours of work experience and additional hours of related instruction. This is intended to make the criteria for apprenticeable programs less restrictive, and to encourage expansion of the apprenticeship system into occupational fields where it has not traditionally been used.
- Inclusion of provisions for public members on state apprenticeship councils and to give them voting rights.

(MORE)

Additional proposed changes are primarily concerned with administrative matters and for purposes of clarity.

Persons interested in the proposed changes may submit written views and arguments concerning them to the Secretary of Labor, U.S. Department of Labor, Washington, D.C., 20210, on or before April 9, 1975.

#



Week of March 24, 1975

MANDATORY HIRING GOALS IN MERCER-BURLINGTON COUNTIES, N. J.

NEW YORK -- Mandatory minority hiring goals have been imposed on Electrical Workers Local Union #269 and Glaziers Local Union #239, which failed to meet voluntarily negotiated goals under the Mercer-Burlington Counties, New Jersey Hometown Construction Plan.

The action was announced by Frank B. Mercurio, the U.S. Labor Department's assistant regional director for employment standards headquartered in New York City. Mercurio is the regional head of the Labor Department's Employment Standards Administration and administers all of its activities in New York, New Jersey, Puerto Rico, Virgin Islands and the Canal Zone.

Contractors bidding on federally involved construction projects will now be required to submit specific minority-hiring goals and timetables for the delinquent crafts. These requirements are under the mandatory Part II Bid Conditions of the Mercer-Burlington Hometown Plan.

George M. Hopkins, who is responsible for the federal contract compliance program in the region, cautions that a failure to make good faith efforts to meet requirements may result in contract cancellation, termination or debarment from federally-involved construction work.

When a craft shows a good faith effort to increase minority employment, it will be reconsidered for inclusion in the voluntarily negotiated Part I Bid Conditions of the plan.

The Part I Bid Conditions require that contractors certify the crafts they employ are signatory to the plan and will observe fully its provisions, including goals and timetables for minority employment.

(MORE)

The Department of Labor's Office of Federal Contract Compliance (OFCC) audited the Mercer-Burlington Hometown Plan in May 1974 to measure progress made during the plan's two years of operation. The audit revealed the delinquent crafts.

OFCC administers Executive Order 11246, which is the federal government's program for ensuring equal employment opportunity in federal contract work.

#



Week of March 24, 1975

NEW GUIDE WILL HELP PLANNERS
OF EDUCATION, TRAINING PROGRAMS

WASHINGTON -- A growing concern that training programs sometimes prepare workers for jobs that do not -- or will not -- exist has prompted the U.S. Department of Labor's Bureau of Labor Statistics to issue a guide to assist education and training program planners.

"Occupational Manpower and Training Needs, Revised, 1974," is a guide to assist planners of education and training programs in evaluating future manpower requirements and training needs.

The 109-page study reports on future requirements for workers in 240 white-collar, blue-collar and service jobs.

These jobs are expected to account for about two-thirds of all workers in the civilian labor force in 1985. By comparing occupational requirements with the numbers of persons completing training, planners of educational and training programs can more accurately tailor their program needs.

The publication combines a wide range of Bureau of Labor Statistics data and studies pertaining to manpower. The following example of data for architects illustrates the type of information presented for each occupation.

Architects

Employment, 1972	37,000
Projected 1985 requirements.	65,000
Percent growth, 1972-85.	76.0
Average annual openings, 1972-85	3,300
Growth	2,200
Replacements	1,100

Degrees conferred in architecture (1970-71):

Bachelor's degrees.	3,459
Master's degrees	625
Doctor's degrees	6

(MORE)

Based on past relationships between the number who graduate each year with degrees in architecture and those licensed as architects, approximately 5,500 graduates would be needed annually to meet projected requirements of 3,300 a year. In 1971, about 3,500 persons earned a bachelor's or first professional degree in architecture. Therefore, to meet requirements over the 1972-85 period, degrees granted will have to be about 57 percent above 1971 levels. U.S. Office of Education projections show that the average number of bachelor's degrees in architecture will be increasing, but will still be below the level required to meet projected needs.

The bulletin explains how these data can be analyzed for use in planning and evaluating vocational, education, and manpower training programs. It also describes briefly major types of educational and training programs, including vocational education, federal manpower programs, college and university education, employer training, apprenticeship, and Armed Forces training.

The publication (Bulletin 1824) updates an earlier publication (Bulletin 1701) with the same title. The new study is available for \$1.80 from any regional office of the Bureau of Labor Statistics, listed below. Make checks payable to the Superintendent of Documents.

1603 JFK Federal Building
Government Center
Boston, Mass. 02203

Suite 540
1371 Peachtree St., NE.
Atlanta, Ga. 30309

1100 Commerce St.
Rm. 6B7
Dallas, Tex. 75202

Suite 3400
1515 Broadway
New York, N.Y. 10036

9th Floor
230 South Dearborn St.
Chicago, Ill. 60604

450 Golden Gate Ave.
Box 36017
San Francisco, Calif. 94102

P.O. Box 13309
Philadelphia, Pa. 19101

Federal Office Building
911 Walnut St., 15th Floor
Kansas City, Mo. 64106

#

Week of March 24, 1975

OSHA DEFENDS JOB NOISE EXPOSURE PROPOSAL

WASHINGTON -- The U.S. Department of Labor will confirm its position that recently proposed revisions to occupational noise standards will safeguard workers' hearing.

Assistant Secretary of Labor John H. Stender, who heads the Department's Occupational Safety and Health Administration (OSHA), is maintaining the agency's views in the face of opinions of the Environmental Protection Agency (EPA) that allowable noise limits be set at 85 decibels averaged over an eight-hour period, instead of the 90-decibel level proposed by OSHA Oct. 24, 1974.

In a notice in the March 18 Federal Register, Stender said OSHA finds "no changes should be made in the proposal."

Referring to public hearings on the proposal tentatively set for early May, Stender explained that "if the record of the hearing proceedings indicates that changes should be made, then these changes will be made prior to the promulgation of the final standard."

EPA questioned the adequacy of OSHA's proposal in a December 18, 1974 notice in the Federal Register, by filing "a request for review and report" on the proposal within 90 days. Under the Noise Control Act of 1972, EPA may require another federal agency to justify its promulgation of any noise regulation that EPA deems inadequate.

EPA had recommended an 85-decibel limit to be effective in three years with commitments on the part of OSHA to reduce the level further in the future. EPA declared that the proposed limit of 90 decibels would not adequately protect workers who may be especially susceptible to noise.

In its review, OSHA also found wanting other EPA suggestions, including the setting of industry by industry noise standards; allowing incremental reduction in the permissible limit, and requiring lower noise levels for new plants.

(MORE)

Other issues in the proposed standard that OSHA defended include:

-- Allowing a "doubling rate" of five decibels (rather than the three decibels recommended by EPA). For example, noise levels up to 85 decibels would be permitted for 16 hours, or 95 decibels for four hours.

-- Retaining the definition of "significant hearing shift" currently accepted by the American Academy of Ophthalmology and Otolaryngology and the American Medical Association.

#



Week of March 24, 1975

AREA EMPLOYMENT TRENDS FOR FEBRUARY

WASHINGTON -- Seven major labor areas were added in February to the list of areas with "substantial" (six percent or more) unemployment, the U.S. Department of Labor's Manpower Administration reported.

These changes among the 150 major labor areas in the U.S. raised to 74 the number of labor areas in the substantial unemployment category. This is the highest total in 14 years. Last February the number was 33.

The seven areas are Tampa-St. Petersburg, Fla.; Columbus and Macon, Ga.; Rockford, Ill.; Portland, Me.; Syracuse, N. Y.; and Lorain-Elyria, Ohio.

In Tampa-St. Petersburg, higher unemployment resulted chiefly from a slowdown in construction, reduced tourist activities, and an insufficient growth in job opportunities to match a growing local labor force.

In Columbus and Macon, textiles and apparel led an overall downturn in employment.

In Rockford, transportation equipment (autos) and fabricated metals led the employment downturn.

In Portland, recent job losses in apparel, electrical machinery, food products, leather, and paper industries were largely responsible for the local jobless rise.

In Syracuse, principal job reductions were in primary metals (steel) and electrical machinery (television).

In the Lorain-Elyria area, the unemployment increase resulted primarily from losses in manufacturing, chiefly in autos, shipbuilding, metals and machinery.

The following table shows the unemployment rates (not seasonally adjusted) for each of the seven areas added to the "substantial" category, based on the latest available complete data, the January statistics. The table also gives the December rates.

(MORE)

NOTICIAS DE LA SEMANA - 3/24/75
AREA EMPLOYMENT - P. 2

<u>AREA</u>	<u>JAN. 1975 RATE</u>	<u>DEC. 1974 RATE</u>
Tampa-St. Petersburg, Fla.	7.5	7.0
Columbus, Ga.	16.1	9.1
Macon, Ga.	10.3	6.7
Rockford, Ill.	8.4	9.8
Portland, Me.	7.4	7.0
Syracuse, N.Y.	7.8	6.2
Lorain-Elyria, Ohio	9.0	7.9

The February ratings are based on state employment security agencies' employment and unemployment reports for mid-December and on preliminary January figures.

"Substantial" unemployment means the area has a jobless rate of six percent or more, discounting seasonal factors, with the rate expected to continue for at least two more months.

#



NOTE TO EDITORS:

Next week's column will deal with vinyl chloride, the chemical which is used as a propellant in some aerosol products and which has been linked to liver cancer.

Dear Consumer

Spray With Care

By Virginia Knauer
Special Assistant to the President
and Director
Office of Consumer Affairs
Department of Health, Education and Welfare

They are convenient, those aerosol cans. We use them to spray all kinds of products—paints, cleaners, insecticides, deodorants.

But they do need to be handled with care.

Consumer Product Safety Commission (CPSC) says that these spray cans—pressurized by chemical propellants—present three risks to consumers:

They may explode (as result of high heat or puncturing).

They may be flammable (if used near matches, lit cigarettes or open flames).

They may be toxic (if large quantities are inhaled in an unventilated room).

CPSC reports that nearly 5,000 persons received emergency room treatment every year for injuries associated with aerosols.

Nevertheless, you may want the convenience of aerosols. You can minimize the risks if you:

- Read instructions on can.
- Have good ventilation when spraying indoors.
- Don't smoke while spraying.
- Don't use sprays near heating appliances, gas stoves or other flame or heat sources.
- Keep your body well covered and wash exposed areas after spraying a house-

hold product—especially insecticides.

● Stop use at first sign of dizziness, nausea, headache, blurred vision or skin irritation. Seek fresh air quickly; call doctor if symptoms persist or are severe.

● Don't use near food.

● Store containers in cool place.

● Don't expose cans to direct sunlight, radiators, stoves or other heat sources.

● Don't store aerosols in car during hot weather.

● Keep aerosols out of reach of children; teach them of dangers.

● Dispose of aerosols with non-burnable trash.

● Do not puncture containers. Never use devices on market for puncturing aerosol cans; these can be dangerous.

● Do not throw "empty" aerosols in incinerators or trash compactors. They still contain propellants that may cause explosions.

● For more details, request CPSC's free fact sheet on aerosols. Write to Accident Prevention in the Home, Consumer Information, Pueblo, Colo. 81009.

Week of March 24, 1975

FILLERS FROM THE U.S. DEPARTMENT OF LABOR

Employers holding federal contracts may not express sex preferences in help wanted ads except in very unusual circumstances, according to the U.S. Department of Labor.

#

Though not required by the federal Fair Labor Standards Act, rest periods are mandatory under some state laws and are provided in many collective bargaining agreements, according to the U.S. Department of Labor.

#

A federal appeals court has supported the U.S. Department of Labor's claim that a department store must pay seamstresses the same rates as tailors and women's clothing salespersons the same rates as those who sell men's clothing under the Equal Pay Act.

#

To find out whether you are covered by the Equal Pay Act, contact the nearest office of the Wage and Hour Division of the U.S. Department of Labor, listed under U.S. Government in the telephone directory.

#



EL PROGRAMA JOBS

***Forma de luchar
contra los problemas
de los parados habituales.***



U.S. DEPARTMENT OF LABOR/Manpower Administration

JOBS—EL PROBLEMA CON QUE SE ENFRENTA

Uno de los problemas más acuciantes con que América se enfrenta hoy es el que deriva de la cantidad de personas que casi constantemente se hallan sin trabajo dentro del núcleo de nuestras principales ciudades y del gran número de empleos que quedan sin demanda por falta de personal debidamente preparado. Aunque las personas normalmente en situación desventajosa han sido frecuentemente consideradas como "incolocables," el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, mediante una serie de programas y métodos relativos a potencial humano, ha encontrado que muchas de estas personas pueden convertirse en trabajadores productivos si reciben la necesaria instrucción, oportunidades y estímulo.

A pesar de los esfuerzos del Gobierno y de empresarios privados para proporcionar suficientes puestos de trabajo a los parados habituales durante sus programas de actuación, sólo una cuarta parte de ellos se beneficiaron de estas facilidades. Para luchar contra esta situación, se organizó la Liga Nacional de Hombres de Negocios con la idea de catalogar los recursos de la industria privada para hacer frente a los problemas del para continuado en las más importantes zonas urbanas.

CONTRATACION Y ENTRENAMIENTO POR LA INDUSTRIA PRIVADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DESVENTAJOSA

Este plan se efectúa mediante el Programa JOBS (Oportunidades de Trabajo en el Sector de los Negocios), patrocinado por la Liga Nacional de Hombres de Negocios. El programa, desarrollado por importantes hombres de negocios y funcionarios del Gobierno, respaldados por una labor bien organizada, combina los recursos del Gobierno y los de la Industria Privada en sus esfuerzos para contratar e instruir, antes del 30 de Junio de 1971, a 614.000 personas en situación desventajosa, colocándolas en tareas productivas del sector privado.

En esta asociación industria-gobierno, los empresarios que cooperan proporcionan puestos de trabajo y el necesario entrenamiento a los trabajadores habitualmente parados que las oficinas del servicio estatal de empleo ayudan a identificar y reclutar. El Gobierno Federal, por medio de contratos concedidos por la Administración de Potencial Humano del



Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, abona los gastos extraordinarios precisos para el entrenamiento y los servicios especiales que normalmente requieren tales personas en circunstancias desventajosas.

LIGA NACIONAL DE HOMBRES DE NEGOCIOS

La Liga Nacional de Hombres de Negocios es una corporación privada y benéfica que se organizó a principios de 1.968 por destacados hombres de negocios, con el fin de proporcionar oportunidades de empleo en el sector de los negocios a las personas necesitadas. El jefe de la Liga es Donald M. Kendall, presidente de PEPSICO, INC. La organización Planes para el Progreso (Plans for Progress), que desde 1.961 ha venido estimulando al sector comercial americano para aumentar la contratación de miembros pertenecientes a grupos minoritarios y los programas dedicados al mejoramiento de sus aptitudes, se fusiono con la NAB el primero de Julio de 1.969.

El programa NAB estaba inicialmente proyectado para las cincuenta ciudades más importantes de la nación, pero ha sido ampliado desde entonces hasta cubrir 131 poblaciones. El equipo de la Liga en cada ciudad está formado por personal ejecutivo del sector de los negocios cedido por sus empresas, con la misión de asegurar el número necesario de puestos de trabajo en el ámbito que representan, y por un representante del Departamento de Trabajo que se encarga de facilitar lo necesario para reclutar las personas que necesitan empleo y ponerlas en relación con los puestos correspondientes.

PAPEL DE LA ADMINISTRACIÓN DE POTENCIAL HUMANO

El Departamento de Trabajo está estrechamente ligado con el programa JOBS, encargándose el primero de reembolsar a los empresarios de los gastos extraordinarios originados por la contratación y entrenamiento de los parados habituales. Las oficinas del Programa Concentrado de Empleo (CEP) y las del Servicio Estatal de Empleo, que son parte de la administración de Potencial Humano, juegan papeles decisivos para la comprobación, recluta y envío de los necesitados a los puestos de trabajo localizados.

El programa JOBS se ha basado ampliamente en la experiencia realizada por el Departamento de Trabajo con proyectos experimentales y con





los programas relativos a potencial humano, tales como los de instrucción en el trabajo dependientes de la Ley para el Desarrollo e Instrucción del Potencial Humano (MDTA).

En los programas JOBS, los representantes de los servicios de empleo trabajan toda la jornada en las oficinas de dirección de los Presidentes metropolitanos de la NAB. El servicio de empleo, a través de sus múltiples contactos en la comunidad, llega hasta los parados habituales y los recluta para los empleos proporcionados por el sector privado. Las oficinas locales del CEP y las del Servicio Estatal de Empleo, trabajando en estrecha relación con los organismos de acción social, proporcionan asesoramiento y comprobación, así como referencias para obtener otros servicios auxiliares.

SERVICIOS ADICIONALES PARA LOS PARADOS

Muchos de los trabajadores que se encuentran en condiciones desventajosas pueden ser absorbidos por la industria simplemente mediante una suavización de las normas para admisión de personal, o bien procediendo a una reestructuración de los puestos de trabajo para que puedan ser ocupados por obreros sin especialización. Un gran número de personas, no obstante, necesitará una asistencia extra que les prepare para los trabajos.

Los gastos inherentes a esta instrucción adicional, así como los de educación compensatoria, curación de dolencia de pequeña importancia, asesoramiento personal y pruebas, transportes, atención diaria y otros



servicios, pueden quedar cubiertos mediante un contrato de JOBS con el Departamento de Trabajo.

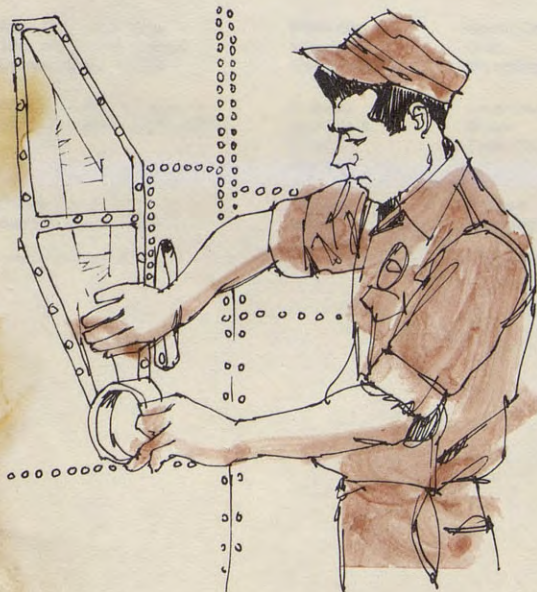
Además, la Federación Americana del Trabajo y el Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO) han establecido el Instituto de Desarrollo de Recursos Humanos (HRDI) para incrementar los lazos que unen a los sindicatos con los programas de mano de obra relativos a los parados habituales. En las primeras 50 ciudades donde se aplicaron los programas JOBS, el HRDI contrata y prepara a jornaleros corrientes para que trabajen individualmente, intercalados con los nuevos trabajadores reclutados, para ayudarles a superar el período de pruebas. La NAB tiene el proyecto de ofrecer este sistema "por parejas" extendiéndolo a 131 ciudades.

También ha sido firmado otro contrato con el HRDI para proporcionar instrucción psicológica a los supervisores de la categoría.

Estos servicios adicionales pueden delimitar perfectamente la diferencia entre la desesperación y el estancamiento de los parados y lo que supone una oportunidad para avanzar hacia una vida mejor y más productiva.

ELLO PUEDE HACERSE

Bajo las directrices de los programas JOBS y por medio de la Liga Nacional de Hombres de Negocios (NAB), la industria privada colabora íntimamente con el Gobierno Federal,



poniéndola en cabeza en la tarea de proporcionar empleos e instrucción en esta esfuerzo nacional para hacer que los parados habituales se conviertan en miembros permanentes y productores de la fuerza laboral. Más de mil empresarios de las primeras 50 ciudades cubiertas por el programa JOBS se encuentran actualmente ligados de forma activa en la labor de proporcionar colocaciones interesantes a personas que habían perdido las esperanzas que tuvieron en un futuro mejor.

Muchos empresarios se han quedado sorprendidos al comprobar, después del periodo de adaptación de este nuevo personal, que disponen de empleados cuyos méritos habrían sido suficientes para haberles contratado con anterioridad. Otros muchos están convencidos de que a la larga el programa vale la pena de su costo y de los esfuerzos extraordinarios que supone, ya que ayuda tanto a la empresa como al individuo y la comunidad, estableciendo un puente entre las necesidades de personal que tienen los empresarios y los recursos de mano de obra que a menudo escasean en calificaciones tradicionales.



DONDE OBTENER MAS INFORMACIÓN

Puede obtenerse información completa sobre los programas JOBS en las oficinas locales de la Liga Nacional de Hombres de Negocios, en las oficinas locales del State employment service office o en la oficina más próxima del Regional Manpower Administrator, en las direcciones que se dan a continuación:

Direcciones

Estados a que sirve

John F. Kennedy Fed. Bldg.
Boston, Mass. 02203

Connecticut
Maine
Massachusetts

New Hampshire
Rhode Island
Vermont

341 Ninth Avenue
New York, N.Y. 10001

New Jersey
New York

Puerto Rico
Virgin Islands

P.O. Box 8796
Philadelphia, Pa. 19101

Delaware
Maryland
Pennsylvania

Virginia
West Virginia

D.C. Manpower Administrator
14th and E Streets, NW.
Washington, D.C. 20004

District of Columbia

1371 Peachtree Street, NE.
Atlanta, Ga. 30309

Alabama
Florida
Georgia
Kentucky

Mississippi
North Carolina
South Carolina
Tennessee

219 South Dearborn Street
Chicago, Ill. 60604

Illinois
Indiana
Michigan

Minnesota
Ohio
Wisconsin

911 Walnut Street
Kansas City, Mo. 64106

Iowa
Kansas

Missouri
Nebraska

411 North Akard Street
Dallas, Tex. 75201

Arkansas
Louisiana
New Mexico

Oklahoma
Texas

New Custom House
19th and Stout Streets
Denver, Colo. 80202

Colorado
Montana
North Dakota

South Dakota
Utah
Wyoming

450 Golden Gate Avenue
San Francisco, Calif. 94102

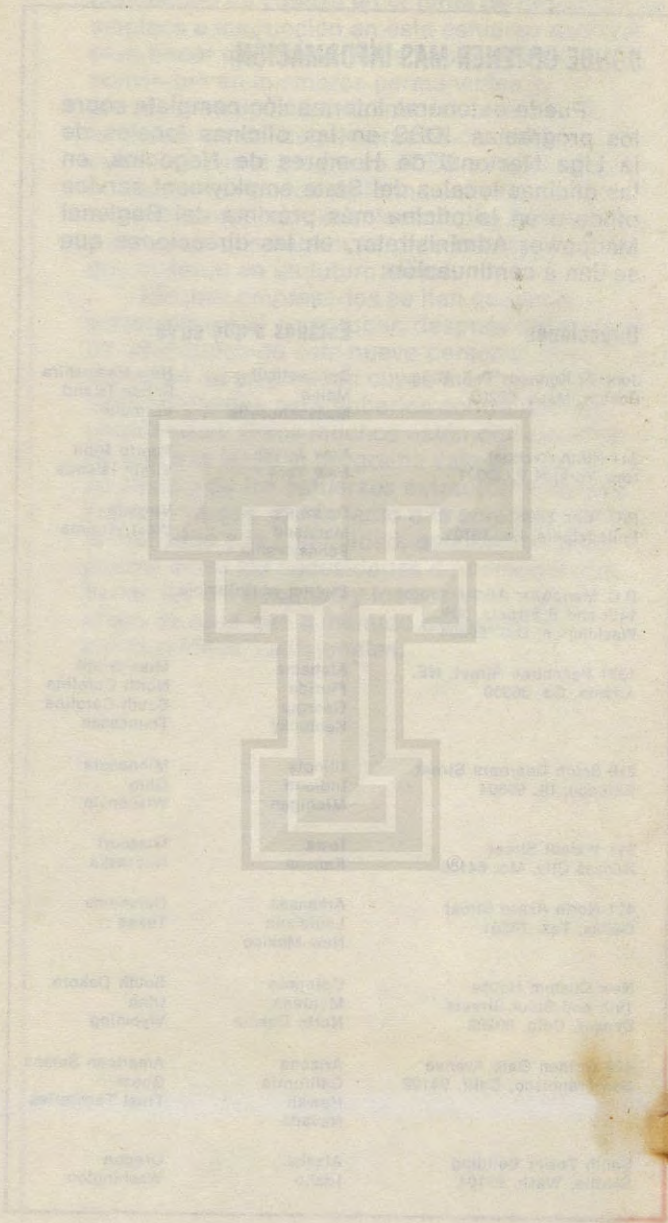
Arizona
California
Hawaii
Nevada

American Samoa
Guam
Trust Territories

Smith Tower Building
Seattle, Wash. 98104

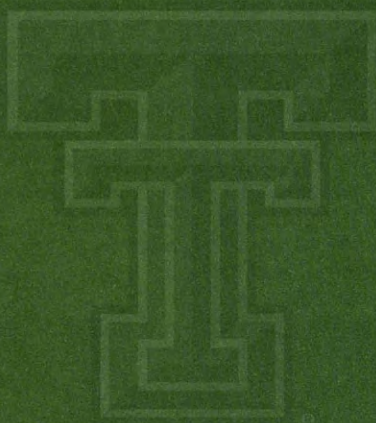
Alaska
Idaho

Oregon
Washington



INSTRUCCIÓN DE TRABAJO EN LA INDUSTRIA

***Instrucción de la Juventud
que se halle fuera de la escuela,
para puestos de trabajo
disponibles.***



U.S. DEPARTMENT OF LABOR/Manpower Administration

Desde la puesta en marcha en el año 1.964 de los programas del Cuerpo Vecinal para la Juventud, (NYC), se ha ayudado a mas de 1.250.000 muchachos pertenecientes a familias con ingresos bajos para que pudieran proseguir en la escuela, volver a ella, o bien, prepararles para que pudieran obtener colocaciones de carácter fijo.

Estos jóvenes de 14 años de edad o más han ganado unos sueldos, y recibido además asesoramiento, educación compensatoria y demás servicios anejos a los proyectos de trabajo-experiencia y de instrucción que están en marcha en cada Estado.

Solamente en un año, fueron mas de medio millón de jóvenes los que trabajaron en 1.500 proyectos de sus propias ciudades, proyectos iniciados, desarrollados y patroncinados por las organizaciones públicas y privadas de las comunidades locales.

El programa, autorizado por la Ley de Oportunidades Económicas, consta de tres proyectos principales: uno para los jóvenes de 14 á 21 años que se hallen todavía en la escuela; otro, un programa de verano para los jóvenes comprendidos en estas mismas edades; y un tercero para los de 16 y 17 años que se hallen fuera de la escuela.

Cada uno de estos proyectos está enfocado según las necesidades de un determinado grupo de jóvenes pertenecientes a familias con pocos ingresos, con el fin de ayudar a los mismos a alcanzar unos objetivos determinados.

PUENTE ENTRE LA INSTRUCCIÓN Y EL TRABAJO

Uno de tales programas para instruir a los jóvenes sin colocación y que se encuentran fuera de la escuela, es el denominado Instrucción de Trabajo en la Industria, (WTI), bajo el cual, los enrolados en el NYC reciben una preparación laboral en la industria privada.

WTI se diferencia de los demás proyectos del Cuerpo Vecinal para la Juventud en que la persona que trabaja como empleado normal en la firma es quien realmente actúa como instructor, y que la empresa recibe de NYC una compensación económica como parte de los gastos que la instrucción lleva consigo.

El proyecto WTI es algo mas que una mera instrucción. Se enrolan en él solamente aquellas personas para las que se ha convenido un acuerdo en principio con el empresario, con miras al puesto de trabajo para una vez que el



individuo haya finalizado su fase de instrucción. Su finalidad es la de establecer un escalón intermedio entre los programas NYC para aquellos que se encuentran fuera de la escuela y el de la colocación normal sin subsidio de ninguna clase.

Ese escalón intermedio pone en contacto al joven de NYC con el mundo exterior del trabajo, mientras continúa proporcionándole los servicios de apoyo e instrucción necesarios.

PREPARACIÓN PARA EL TRABAJO

Todo individuo enrolado, queda sometido a un proceso que le proporciona una combinación de trabajo e instrucción, que le sirve como preparación para un puesto de trabajo normal con una determinada empresa. La rama de trabajo tiene que ser una en la que haya falta de personal cualificado. Además, el empresario tiene que aceptar la utilización de



la instrucción WTI como método para reclutar nuevos operarios.

En California, el AFL-CIO del Condado de Alameda ha abierto un nuevo tipo de proyecto WTI: se preparó a 410 individuos que habían causado baja en la escuela, enseñándoles buenas normas de trabajo y especialidades básicas. Un grupo de operarios especializados, pertenecientes al sindicato, y empleados por la organización laboral de Alameda, supervisaban e instrúan a los individuos enrolados en: trabajos de ajardinado, de oficina y otras especialidades similares. Aquellos individuos que dieron buen rendimiento en esta fase del trabajo, recibieron una instrucción adicional en otra serie de especialidades tales como: soldadura, mecánica del automóvil, carpintería, manipulación de maquinas de oficinas y sistemas



de trabajo en éstas. Se les paga una cantidad que oscilaba entre 1' 35 y 1' 60 dólares/hora, a razón de una semana de 32 horas laborales.

Una corporación particular de Paterson, N.J., creó un proyecto WTI de especialidades en los negocios, con el fin de estimular a la comunidad local de esta rama para que se lanzasen a realizar instrucción de trabajo. A los inscritos en el programa se les instruyó en cuestiones prácticas de oficina tales como: mecanografía, perforación de fichas, teneduría de libros, proceso de datos y normas de trabajo. Además de proporcionarles los materiales necesarios a los individuos, la compañía instruyó a dos especialistas para desarrollar y administrar el programa. Al cabo de poco más de tres meses de instrucción intensa, la mayor parte de los jóvenes se encontraron con que ya había puestos de trabajo esperándoles para cuando ellos finalizasen la instrucción.

EMPRESAS QUE PUEDEN SER ELEGIDAS

Puede ser elegida para ello cualquier empresa u organización que pueda llevar a cabo la instrucción en una especialidad que ofrezca a los inscritos en el programa una posibilidad razonable de que va a contar con un puesto de trabajo al finalizar su instrucción.

Quedan incluidos en ello las empresas industriales y comerciales, y las agencias gubernamentales.

Una empresa, para ser elegida, tiene que reunir las condiciones siguientes:

- No atender peticiones de colocación mientras existan disponibles trabajadores en paro que estén recibiendo en el programa tal especialidad y les puedan ser enviados a la empresa en un plazo inmediato.
- Si existe un sindicato que represente a los obreros de una especialidad, aquél debe dar la conformidad a la asignación del puesto de trabajo.
- La firma contratante no se debe haber trasladado previamente a la localidad para provechar las ventajas que le ofrece WTI.
- Las condiciones de trabajo deben



satisfacer la reglamentación laboral existente.

- Solamente se atenderá a una petición de trabajo cuando se viera que ha de transcurrir un plazo razonable de tiempo antes de que sea posible asignar a tal puesto a uno de los que se están instruyendo en tal especialidad.
- No se asignarán puestos de trabajo a aquellas firmas en las que exista una disputa de tipo laboral.
- Todas las firmas contratantes deberán pagar los sueldos y beneficios marginales de las personas enroladas en el programa.



DONDE OBTENER MAS INFORMACION

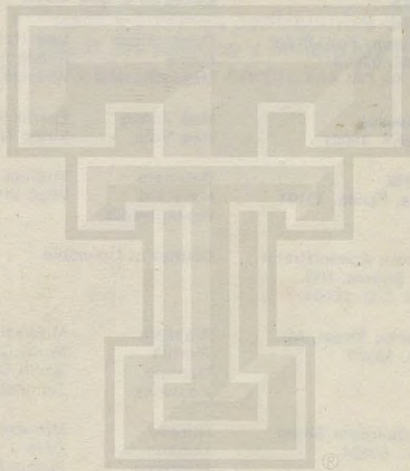
Para mas informacion sobre WTI, ponerse encontacto con el NYC local que patrocina la agencia o escribir a: Neighborhood Youth Corps, Manpower Administration, U.S. Department of Labor, Washington, D.C. 20210.

Para información sobre los otros programas de potencial humano, ponerse en contacto con la oficina local State employment service office o escribir al Regional Manpower Administrator o las direcciones que figuran a continuación:

Direcciones

Estados a que sirve

John F. Kennedy Fed. Bldg. Boston, Mass. 02203	Connecticut Maine Massachusetts	New Hampshire Rhode Island Vermont
341 Ninth Avenue New York, N.Y. 10001	New Jersey New York	Puerto Rico Virgin Islands
P.O. Box 8796 Philadelphia, Penna. 19101	Delaware Maryland Pennsylvania	Virginia West Virginia
D.C. Manpower Administrator 14th and E Streets, NW. Washington, D.C. 20004	District of Columbia	
1371 Peachtree Street, NE. Atlanta, Ga. 30309	Alabama Florida Georgia Kentucky	Mississippi North Carolina South Carolina Tennessee
219 South Dearborn Street Chicago, Ill. 60604	Illinois Indiana Michigan	Minnesota Ohio Wisconsin
911 Walnut Street Kansas City, Mo. 64106	Iowa Kansas	Missouri Nebraska
411 North Akard Street Dallas, Tex. 75201	Arkansas Louisiana New Mexico	Oklahoma Texas
New Custom House 19th and Stout Streets Denver, Colo. 80202	Colorado Montana North Dakota	South Dakota Utah Wyoming
450 Golden Gate Avenue San Francisco, Calif. 94102	Arizona California Hawaii Nevada	American Samoa Guam Trust Territories
Smith Tower Building Seattle, Wash. 98104	Alaska Idaho	Oregon Washington



For sale by the Superintendent of Documents, U.S. Government Printing Office
Washington, D.C. 20402 - Price 15 cents

1970