

# FEDERAL CONTRACTOR

## Leyes de trabajo

POSTER COMPLIANCE DATE 05/2019

## DERECHOS DEL TRABAJADOR

SEGÚN ORDEN EJECUTIVA 13658

SALARIO MÍNIMO FEDERAL PARA CONTRATISTAS

**\$10.60** POR HORA

EN VIGOR DEL 1° DE ENERO DE 2019 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2019

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

**SALARIO MÍNIMO**  
La Orden ejecutiva 13658 (EO) exige que los contratistas federales les paguen a los trabajadores que estén haciendo trabajo para o en conexión con los contratos cubiertos por el gobierno federal, por lo menos: (1) \$10.10 por hora a partir del 1° de enero de 2015, y (2) a partir del 1° de enero de 2016, y anualmente de ahí en adelante, un importe de ajuste por inflación determinado por la Secretaría de Trabajo según la Orden ejecutiva y regulaciones apropiadas. El salario mínimo por hora establecido en la orden ejecutiva en vigor entre el 1° de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2019 es \$10.60.

**PROPINAS**  
Los empleados cubiertos que reciben propina deben recibir un salario en efectivo de por lo menos \$7.40 por hora, en vigor del 1° de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2019. Si las propinas de un trabajador en combinación con el salario en efectivo exigido de por lo menos \$7.40 por hora pagado por el contratista no equivalen al salario mínimo por hora establecido en la orden ejecutiva para contratistas, el contratista debe aumentar el salario en efectivo pagado para cubrir la diferencia. También se deben cumplir otras condiciones.

**EXCLUSIONES**

- Algunos trabajadores que dan apoyo "en conexión con" los contratos cubiertos por menos del 20 % de sus horas trabajadas en una semana podrían no tener derecho al salario mínimo establecido en la orden ejecutiva.
- Ciertos principiantes, aprendices y estudiantes a tiempo completo que están empleados bajo certificados de salario submínimo no tienen derecho al salario mínimo establecido en la orden ejecutiva.
- Los trabajadores empleados con contratos para servicios recreativos por temporada o alquiler de equipo recreativo por temporada para el público general en tierras federales, a excepción de cuando los trabajadores estén prestando servicios asociados con servicios de alojamiento o alojamiento, no tienen derecho al salario mínimo establecido en la EO.
- También están exentos de la orden ejecutiva otros puestos de trabajo y trabajadores.

### APLICACIÓN DE LA LEY

### INFORMACIÓN ADICIONAL

La División de Salarios y Horarios (Wage and Hour Division, WHD) del Departamento del Trabajo tiene la responsabilidad de hacer cumplir la EO. El personal de WHD puede responder preguntas, en persona o por teléfono, sobre sus derechos y protecciones en el lugar de trabajo. Podemos investigar a los empleadores y recuperar los salarios de los empleados detectados como trabajadores, y aplicar las sanciones apropiadas a los contratistas cubiertos. Todos los servicios son gratuitos y confidenciales. La ley también prohíbe discriminar o despedir a los trabajadores que presenten una queja o participen en un procedimiento bajo la EO. Si usted no puede presentar una queja en inglés, WHD aceptará la queja en cualquier idioma. Puede encontrar la oficina de WHD más cercana en: <https://www.dol.gov/whd/locall/>.

- La EO se aplica solo a los nuevos contratos de servicios y construcción federales, según lo define la Secretaría en los reglamentos.
- Los trabajadores con discapacidades cuyos salarios están regidos por certificados especiales emitidos según la sección 14(c) de la Ley Federal de Normas Justas de Trabajo deben recibir no menos de la tasa de salario de la EO mínima completa.
- Algunas leyes estatales o locales podrían ofrecer mayor protección al trabajador; los empleadores deben cumplir ambas.
- Puede encontrar más información sobre la EO en: [www.dol.gov/whd/flsa/ea13658](http://www.dol.gov/whd/flsa/ea13658).

DEPARTMENT OF LABOR  
UNITED STATES OF AMERICA

**WHD**

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS  
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE. UU.

1-866-487-9243  
TTY: 1-877-889-5627  
[www.dol.gov/whd](http://www.dol.gov/whd)



WH1089

REV. 01/2019

## DERECHOS DEL EMPLEADO

BAJO LA LEY DAVIS-BACON

PARA OBREROS Y MECÁNICOS EMPLEADOS EN PROYECTOS DE CONSTRUCCIÓN FEDERAL O CON ASISTENCIA FEDERAL

**SALARIOS PREVALECIENTES**

**SOBRETIEMPO**

**CUMPLIMIENTO**

**APRENDICES**

**PAGO APROPIADO**

No se le puede pagar menos de la tasa de pago indicada en la Decisión de Salarios Davis-Bacon fijada con este Aviso para el trabajo que Ud. desempeña.

Se le ha de pagar no menos de tiempo y medio de su tasa básica de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral. Existen pocas excepciones.

Se pueden retener pagos por contratos para asegurarse que los obreros reciban los salarios y el pago de sobretiempo debidos, y se podría aplicar daños y perjuicios si no se cumple con las exigencias del pago de sobretiempo. Las cláusulas contractuales de Davis-Bacon permiten la terminación y exclusión de contratistas para efectuar futuros contratos federales hasta tres años. El contratista que falsifique los registros certificados de las nóminas de pago o induzca devoluciones de salarios puede ser sujeto a procesamiento civil o criminal, multas y/o encarcelamiento.

Las tasas de aprendices sólo se aplican a aprendices correctamente inscritos bajo programas federales o estatales aprobados. Si Ud. no recibe el pago apropiado, o precisa de información adicional sobre los salarios aplicables, póngase en contacto con el Contratista Oficial que aparece abajo:

o póngase en contacto con la División de Horas y Salarios del Departamento de Trabajo de los EE.UU.

DEPARTMENT OF LABOR  
UNITED STATES OF AMERICA

**WHD**

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS  
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.

1-866-487-9243  
TTY: 1-877-889-5627  
[www.dol.gov/whd](http://www.dol.gov/whd)



WH1321 SPA

REV. 10/2017

## DERECHOS DEL TRABAJADOR

SEGÚN ORDEN EJECUTIVA 13706

LICENCIA REMUNERADA POR ENFERMEDAD

PARA CONTRATISTAS FEDERALES  
LICENCIA REMUNERADA POR ENFERMEDAD DE 1 HORA POR CADA 30 HORAS TRABAJADAS, HASTA 56 HORAS CADA AÑO

**LICENCIA REMUNERADA POR ENFERMEDAD**

La orden ejecutiva 13706, que establece licencia remunerada por enfermedad para contratistas federales, requiere que ciertos empleadores que tienen contratos con el gobierno federal ofrezcan a los empleados que trabajen en esos contratos o en conexión con estos 1 hora de licencia remunerada por enfermedad por cada 30 horas que trabajen, hasta 56 horas de licencia remunerada por enfermedad cada año.

Se debe permitir a los empleados que usen la licencia remunerada por enfermedad para sus propias enfermedades, lesiones u otras necesidades relacionadas con la salud, incluso cuidado preventivo, para ayudar a un miembro de la familia que esté enfermo, lesionado o tenga otras necesidades relacionadas con la salud, incluso tratamiento preventivo, o a raíz de ayudar a un familiar que sea víctima de violencia doméstica, acoso sexual o acoso.

Se requiere que los empleadores informen a los empleados del saldo de su licencia remunerada por enfermedad y deben aprobar todas las solicitudes válidas para usar la licencia remunerada por enfermedad. También rigen las reglas sobre cuándo y cómo los empleados deben pedir su licencia remunerada por enfermedad. Puede encontrar más información sobre los requisitos de la licencia remunerada por enfermedad en [www.dol.gov/whd/govcontracts/eo13706](http://www.dol.gov/whd/govcontracts/eo13706)

### APLICACIÓN DE LA LEY

### INFORMACIÓN ADICIONAL

La División de Salarios y Horarios (Wage and Hour Division, WHD), la cual es responsable por asegurarse de que los empleadores cumplan con la Orden Ejecutiva 13706, tiene oficinas por todo el país. El personal de WHD puede responder preguntas, en persona o por teléfono, sobre sus derechos y protecciones en el lugar de trabajo. WHD puede investigar a los empleadores y recuperar los salarios a los que tienen derecho los trabajadores. Todos los servicios son gratuitos y confidenciales. Si usted no puede presentar una queja en inglés, WHD aceptará la queja en cualquier idioma.

La ley prohíbe discriminar o despedir a los trabajadores que presenten una queja o participen en un procedimiento bajo la Orden ejecutiva. La Orden ejecutiva 13706 rige en contratos nuevos y reemplazos de contratos vencidos con el gobierno federal a partir del 1 de enero de 2017. Rige en contratos federales para la construcción y muchos tipos de contratos federales por servicios.

Algunas leyes estatales y locales también requieren que los empleados reciban licencia remunerada por enfermedad. Los empleadores deben cumplir con todos los requisitos aplicables.

DEPARTMENT OF LABOR  
UNITED STATES OF AMERICA

**WHD**

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS  
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE. UU.

1-866-487-9243  
TTY: 1-877-889-5627  
[www.dol.gov/whd/govcontracts](http://www.dol.gov/whd/govcontracts)



WH1090

REV. 09/2016

## DERECHOS DEL EMPLEADO

BAJO CONTRATOS GUBERNAMENTALES

ESTE ESTABLECIMIENTO REALIZA TRABAJO BAJO CONTRATO DEL GOBIERNO SUJETO A (MARQUE UNO):

- ☐ LEY DE CONTRATOS POR SERVICIOS (SCA-SIGLAS EN INGLÉS)  
☐ LEY DE CONTRATOS PÚBLICOS (PCA-SIGLAS EN INGLÉS)

**SALARIOS MÍNIMOS**

Su tasa de pago no puede ser inferior al salario mínimo establecido por la Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA-siglas en inglés).

Se podría exigir una tasa superior para contratos bajo SCA si se aplica una determinación de salarios. Dicha determinación de salarios se fijará a este aviso como adición.

**BENEFICIOS ADICIONALES**

Las determinaciones de salarios bajo SCA pueden exigir pagos de beneficios adicionales (o un equivalente en efectivo). Contratos bajo PCA no exigen beneficios adicionales.

**PAGO DE SOBRETIEMPO**

Se le ha de pagar tiempo y medio (1.5) de su tasa básica de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 por semana. Existen algunas excepciones.

**TRABAJO DE MENORES DE EDAD**

Se prohíbe el empleo de menores de 16 años de edad en contratos bajo PCA.

**SEGURIDAD Y SANIDAD**

El trabajo ha de desempeñarse bajo condiciones higiénicas y no arriesgadas o peligrosas para la salud y seguridad del empleado.

**CUMPLIMIENTO**

La responsabilidad para la administración de estas leyes le corresponde a ciertas agencias específicas del Departamento de Trabajo (DOL-siglas en inglés). Para sentar una denuncia u obtener información, gavor de ponerse en contacto con la **División de Horas y Salarios** (WHD-siglas en inglés para la Sección) llamando gratuitamente a la línea de asistencia 1-866-4-USWAGE (1-866-487-9243), o visitando [www.dol.gov/whd](http://www.dol.gov/whd)

Favor de ponerse en contacto con la **Administración de Seguridad y Salud Ocupacionales** (OSHA-siglas en inglés) llamando al 1-800-321-OSHA (1-800-321-6742), o visitando [www.osha.gov](http://www.osha.gov)

DEPARTMENT OF LABOR  
UNITED STATES OF AMERICA

**WHD**

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS  
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.

1-866-487-9243  
TTY: 1-877-889-5627  
[www.dol.gov/whd](http://www.dol.gov/whd)



WH1313 SPA

REV. 04/2009

**Salarios y Beneficios Adicionales** — A todo empleado que preste servicios para desempeñar cualquier trabajo en un contrato gubernamental por servicios en exceso de \$2.500 se le ha de pagar no menos de las tasas monetarias, y se le ha de proporcionar los beneficios adicionales, que el/la Secretario(a) de Trabajo haya determinado prevalecientes en la localidad para la clasificación bajo la cual el empleado esté trabajando o a las tasas de pago y beneficios adicionales (incluyendo cualquier tasa de pago y beneficios adicionales acumulados o anticipados) contenidos en el acuerdo colectivo del contratista anterior. Se suele especificar en el contrato las tasas de pago y los beneficios adicionales exigidos. No obstante, bajo ninguna situación se permite pagar menos del salario mínimo establecido en la división 6(a)(1) de la Ley de Normas Justas de Trabajo a empleados desempeñando trabajo necesario para el cumplimiento del contrato. Contratos por servicios que no excedan \$2,500 no están sujetos a las determinaciones de tasas prevalecientes o a las exigencias de seguridad y sanidad de la ley. No obstante, la ley sí exige que se les pague a empleados desempeñando trabajo bajo dichos contratos no menos del salario mínimo establecido por la división 6(a)(1) de la Ley de Normas Justas de Trabajo.

**Sobretiempo** — La Ley de Normas Justas de Trabajo y la Ley Sobre Horas Laborales y Normas de Seguridad Para Contratos pueden exigir el pago de sobretiempo a tiempo y medio de la tasa regular de pago por toda hora trabajada para el contrato en exceso de 40 horas por semana. La Ley Sobre Horas Laborales y Normas de Seguridad Para Contratos tiene menos alcance que la Ley de Normas Justas de Trabajo y generalmente se aplica a contratos del Gobierno en exceso de \$100,000 que exigen o incluyen el empleo de obreros, mecánicos, guardias, serenos.

**Seguridad y Sanidad** — La ley específica que ninguna parte de los servicios prestados bajo contratos en exceso de \$2,500 debe realizarse en edificios o sitios o bajo condiciones laborales, proporcionadas por o bajo el control o supervisión del contratista o subcontratista, que sean insalubres, arriesgadas o peligrosas para la salud y seguridad de los empleados ocupados en la ejecución del contrato. La Administración de Seguridad y Salud Ocupacionales administra las provisiones de seguridad y sanidad de la Ley de Contratos Por Servicios.

**Aviso a los Empleados** — En la fecha que comience a trabajar un empleado prestando servicios bajo un contrato en exceso de \$2,500, el contratista (o subcontratista) ha de proveerle al empleado un aviso sobre la compensación exigida por la ley. Se puede cumplir con la exigencia del aviso (inclusive cualquier determinación aplicable de salarios), contenido al lado inverso, colocándolo donde lo puedan ver todos los empleados trabajando en el contrato.

**Aviso en Subcontratos** — Se le exige al contratista insertar las cláusulas sobre las normas laborales especificadas por los reglamentos en 29 CFR 4 para contratos por servicios federales que excedan \$2,500 en todos los subcontratos.

**Responsabilidad de Contratistas Secundarios** — Los contratistas primarios tienen responsabilidad legal por infracciones de la ley cometidas por contratistas secundarios.

**Otras Obligaciones** — El cumplimiento con las normas laborales de estas leyes no exonera al empresario de ninguna otra obligación que él pueda tener bajo cualquier otra ley o acuerdo que exijan normas laborales superiores.

**Información Adicional** — Se puede obtener información adicional y ejemplares de las leyes y de reglamentos e interpretaciones aplicables de la oficina más cercana de la División de Horas y Salarios o de la Oficina Nacional en Washington, D.C. Se puede obtener información referente a las normas de seguridad y sanidad de la oficina más cercana de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacionales o de la Oficina Nacional en Washington, D.C.

WH1313 SPA

REV. 04/2009

Department of Labor  
Avisos

## La igualdad de oportunidades de empleo es LA LEY

Empleadores privados, gobiernos locales y estatales, instituciones educativas, agencias de empleo y organizaciones de trabajo

Los postulantes y empleados de la mayoría de los empleadores privados, los gobiernos locales y estatales, las instituciones educativas, las agencias de empleo y las organizaciones de trabajo están protegidos por la ley federal contra la discriminación en función de:

**RAZA, COLOR, RELIGIÓN, SEXO, PROCEDENCIA**

El Título VII de la Ley de Derechos Civiles (Civil Rights Act) de 1964, con sus modificaciones, protege a los postulantes y a los empleados contra la discriminación en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo, en función de raza, color, religión, sexo (incluidas las embarazadas) o procedencia. La discriminación religiosa se refiere a la falta de adaptación razonable a las prácticas religiosas de un empleado, siempre y cuando dicha adaptación no provoque una dificultad económica desmedida para la compañía.

**DISCAPACIDAD**

Los Títulos I y V de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (Americans with Disabilities Act) de 1990, con sus modificaciones, protege a las personas físicas contra la discriminación por discapacidad en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo. La discriminación por discapacidad se refiere a la falta de adaptaciones razonables para las limitaciones físicas o mentales de una persona idénea que tiene una discapacidad y que es un postulante o un empleado, salvo que dichas adaptaciones provoquen una dificultad económica desmedida para la compañía.

**EDAD**

La Ley contra la Discriminación Laboral por Edad (Age Discrimination in Employment Act) de 1967, con sus modificaciones, protege a los postulantes y empleados de 40 años o más contra la discriminación por cuestiones de edad en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo.

**SEXO (SALARIOS)**

Además de lo establecido en el Título VII de la Ley de Derechos Civiles, con sus modificaciones, la Ley de Igualdad en las Remuneraciones (Equal Pay Act) de 1963, con sus modificaciones, también prohíbe la discriminación sexual en el pago de los salarios a las mujeres y los hombres que realicen básicamente el mismo trabajo, en empleos que requieran las mismas habilidades, esfuerzo y responsabilidad, en condiciones laborales similares, en el mismo establecimiento.

**GENÉTICA**

El Título I de la Ley de No Discriminación por Información Genética (Genetic Information Nondiscrimination Act, GINA) de 2008 protege a los postulantes y empleados contra la discriminación basada en la información genética en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo. La GINA también limita la adquisición de información genética por parte de los empleadores y condiciona de manera estricta su divulgación. La información genética incluye las pruebas genéticas de los postulantes, empleados o integrantes de sus familias, la manifestación de enfermedades o trastornos de los miembros de la familia (historia médica familiar) y las solicitudes o la recepción de servicios genéticos por parte de los postulantes, empleados o integrantes de sus familias.

**REPRESALIAS**

Todas estas leyes federales prohíben a las entidades cubiertas que tomen represalias en contra de una persona que presenta una carga por discriminación, participa en un procedimiento por discriminación o que, de algún otro modo, se opone a una práctica laboral ilícita.

**QUÉ DEBE HACER SI CONSIDERA QUE ES VÍCTIMA DE LA DISCRIMINACIÓN**

Existen plazos estrictos para presentar cargos por discriminación laboral. A fin de preservar la capacidad de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC) de actuar en representación suya y proteger su derecho a iniciar una demanda privada si fuese necesario en última instancia, debe comunicarse con la EEOC apenas sospeche que se produjo un hecho de discriminación: Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos, 1-800-669-4000 (línea gratuita) o 1-800-669-6820 (línea gratuita TTY para las personas con problemas auditivos). Puede encontrar información sobre las sucursales de la EEOC en [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov). También puede obtener información adicional sobre la EEOC, incluso como presentar un cargo, en [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov).

**Empleadores que tengan contratos o subcontratos con el gobierno federal**

Los postulantes y empleados de las compañías que tengan un contrato o subcontrato con el gobierno federal están protegidos por la ley federal contra la discriminación en función de:

## "IOE es la Ley" Cartel Suplementario

Sección revisada de empleadores que mantienen contratos o subcontratos federales

La sección del Decreto Ejecutivo 11246 está revisada de la siguiente manera:

**RAZA, COLOR, RELIGIÓN, SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, NACIONALIDAD**

El Decreto Ejecutivo 11246, en su forma enmendada, prohíbe la discriminación en el empleo por motivo de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género o nacionalidad y requiere programas de acción afirmativa para asegurar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos de empleo.

**SECRETO DE PAGO**

El Decreto Ejecutivo 11246, en su forma enmendada, protege a los solicitantes y empleados de la discriminación por motivo de investigación, revelar o discutir su compensación o la compensación de otros solicitantes y empleados.

La sección de *Personas con Discapacidades* está revisada de la siguiente manera:

**PERSONAS CON DISCAPACIDADES**

La sección 503 de la Ley de Rehabilitación de 1973, en su forma enmendada, protege a personas calificadas con discapacidades de la discriminación en la contratación, promoción, despido, pago, beneficios adicionales, capacitación laboral, clasificación, referencia, y otros aspectos del empleo.

**RAZA, COLOR, RELIGIÓN, SEXO, PROCEDENCIA**

El Decreto Ejecutivo 11246, con sus modificaciones, prohíbe la discriminación en el trabajo en función de raza, color, religión, sexo o procedencia y exige que se implementen acciones afirmativas para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos laborales.

**PERSONAS CON DISCAPACIDADES**

La Sección 503 de la Ley de Rehabilitación (*Rehabilitation Act*) de 1973, con sus modificaciones, protege a las personas físicas contra la discriminación por discapacidad en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo. La discriminación por discapacidad se refiere a la falta de adaptaciones razonables para las limitaciones físicas o mentales de una persona idénea que tiene una discapacidad y que es un postulante o un empleado, salvo que dichas adaptaciones provoquen una dificultad económica desmedida para la compañía. La Sección 503 también exige que los contratistas federales implementen acciones afirmativas para emplear y avanzar en el empleo de personas idéneas con discapacidades en todos los niveles laborales, incluido el nivel ejecutivo.

**VETERANOS DISCAPACITADOS, RECIÉN RETIRADOS, BAJO PROTECCIÓN Y CON MEDALLA POR SERVICIO A LAS FUERZAS ARMADAS**

La Ley de Asistencia a la Readaptación de Veteranos de Vietnam (*Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act*) de 1974, con sus modificaciones, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y exige que se implementen acciones afirmativas para emplear y avanzar en el empleo de los veteranos discapacitados, recién retirados (en el plazo de los tres años posteriores a la baja o al cese del servicio activo), otros veteranos bajo protección (los veteranos que prestaron servicio durante una guerra o en una campaña o expedición para la cual se les autorizó una insignia de campaña) y los veteranos con medalla por servicio a las Fuerzas Armadas (aquellos que durante el servicio activo, participaron en una operación militar de los Estados Unidos por la cual se les reconoció con una medalla por servicio a las Fuerzas Armadas).

**REPRESALIAS**

Quedan prohibidas las represalias contra una persona que presenta una demanda por discriminación, participa en un procedimiento de la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (*Office of Federal Contract Compliance Programs, OFCCP*) o que se oponga, de algún otro modo, a la discriminación según estas leyes federales.

Toda persona que considere que un contratista violó sus obligaciones de acción afirmativa o no discriminación según las autoridades mencionadas anteriormente debe comunicarse de inmediato con:

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP), Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, 200 Constitution Avenue N.W., Washington, D.C. 20210, teléfono: 1-800-397-6251 (línea gratuita) o (202) 693-1337 (línea TTY). También puede enviar un mensaje de correo electrónico a la OFCCP ([OFCCP-Public@dol.gov](mailto:OFCCP-Public@dol.gov)) o bien, llamar a una de sus oficinas regionales o del distrito, las cuales aparecen en la mayoría de las guías telefónicas en la sección Gobierno de los Estados Unidos, Departamentos de Trabajo.

Programas o actividades que reciben asistencia financiera federal

**RAZA, COLOR, PROCEDENCIA, SEXO**

Además de las protecciones establecidas en el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 y sus modificaciones, el Título VI de dicha ley, con sus modificaciones, prohíbe la discriminación por raza, color o procedencia en los programas de actividades que reciben asistencia financiera federal. La discriminación laboral está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de la asistencia financiera es brindar empleo, o si la discriminación laboral provoca o puede provocar discriminación cuando se proporcionan los servicios de dichos programas. El Título IX de las Reformas Educativas de 1972 prohíbe la discriminación laboral según el sexo en los programas o las actividades educativas que reciben asistencia financiera federal.

**PERSONAS CON DISCAPACIDADES**

La Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, con sus modificaciones, prohíbe la discriminación laboral por discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Queda prohibida la discriminación en todos los aspectos laborales contra las personas discapacitadas que, con o sin adaptaciones razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo.

Si cree que ha sido víctima de discriminación en algún programa de una institución que reciba asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

Versiones utilizables de la EEOC 9/02 y la OFCCP 8/08 con el Suplemento 11/09  
EEOC-P/E-1

REV. 11/2009

## Transparencia en el pago

Disposición sobre no discriminación

Si usted cree que ha experimentado discriminación contacte OFCCP  
1-800-397-6251 | TTY 1-877-889-5627 | [www.dol.gov/ofccp](http://www.dol.gov/ofccp)

DEPARTMENT OF LABOR  
UNITED STATES OF AMERICA  
OFFICE OF FEDERAL CONTRACT  
COMPLIANCE PROGRAMS

**OFCCP**

200 CONSTITUTION AVENUE NW | WASHINGTON, DC 20210 | Tel: 1-800-397-6251 |  
TTY: 1-877-889-5627 | [www.dol.gov/ofccp](http://www.dol.gov/ofccp)

# DERECHOS DE LOS EMPLEADOS

## SEGÚN LA LEY NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO

La Ley Nacional de Relaciones del Trabajo (NLRT) garantiza el derecho de los empleados a organizarse y negociar colectivamente con sus empleadores, y a participar en otras actividades concertadas protegidas. Los empleados cubiertos por la NLRT \* están protegidos contra ciertos tipos de conductas inapropiadas por parte de los empleadores y sindicatos. En este Aviso encontrará información general sobre sus derechos y las obligaciones de los empleadores y los sindicatos según la NLRT. Si tiene alguna pregunta sobre derechos específicos que puedan ser aplicables a su lugar de trabajo, utilice la información de contacto que se proporciona más adelante para contactarse con la Junta Nacional de Relaciones Laborales, la agencia federal que investiga y resuelve las quejas basadas en la NLRT.

Según la NLRT, usted tiene derecho a:

- Organizar un sindicato para negociar con su empleador respecto de su salario, sus horarios de trabajo y otros términos y condiciones de empleo.
- Fundar, unirse o ayudar a un sindicato.
- Negociar colectivamente con su empleador, a través de representantes elegidos por los empleados, los contratos que fijen su salario, beneficios, horarios y otras condiciones laborales.
- Discutir sus términos y condiciones de empleo, o la organización de su sindicato, con sus compañeros de trabajo o un sindicato.
- Actuar con uno o más compañeros de trabajo para mejorar sus condiciones laborales ocupándose, entre otras cosas, de hacer llegar directamente a su empleador o a un organismo gubernamental las quejas relacionadas con su trabajo, y buscar ayuda de un sindicato.
- Realizar huelgas y piquetes, según el propósito o los medios de esas huelgas o piquetes.
- Decidir no participar en cualquiera de esas actividades, incluso la de unirse o continuar como miembro de un sindicato.

Según la NLRT, es ilegal que su empleador:

- Le prohíba solicitar para un sindicato durante horarios no laborales—como antes o después del trabajo, o durante