FEDERAL CONTRACTOR
Leyes laborales

POSTER COMPLIANCE DATE 01/2022

Department of Labor
Avisos

DERECHOS DEL TRABAJADOR
SEGÚN ORDEN EJECUTIVA 13658
SALARIO MÍNIMO FEDERAL PARA CONTRATISTAS
$11.25 POR HORA

EN VIGOR DEL 1º DE ENERO DE 2022 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2022

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

SALARIO MÍNIMO Los contratos de construcción y servicio federales por lo general están sujetos a la tasa de salario mínimo bajo la orden ejecutiva (EO) 13658 o bajo la EO 14026.

- Si el contrato fue celebrado el o entre el 1 de enero de 2015 y el 29 de enero de 2022, EO 13658 generalmente requiere que los trabajadores reciban un pago de por lo menos $11.25 por hora por todo el tiempo que tomen desempeñando o en conexión con los contratos cubiertos en el año calendario de 2022.
- Si se renueva o extiende el contrato el o después del 30 de enero de 2022 o se celebra un nuevo contrato el o después del 30 de enero de 2022, EO 14026 generalmente requiere que los trabajadores reciban un pago de por lo menos $15.00 por hora por todo el tiempo que tomen desempeñando o en conexión con los contratos cubiertos en el año calendario de 2022.

EXCLUSIONES
- El salario mínimo establecido en la orden ejecutiva podría no aplicarse a algunos trabajadores que ofrecen apoyo en conexión con los contratos federales cubiertos por menos del 20 por ciento de sus horas trabajadas en una semana.
- El salario mínimo establecido en la orden ejecutiva podría no aplicarse para ciertos otros puestos y trabajadores.

APLICACIÓN DE LA LEY La División de Salario y Hora (Wage and Hour Division, WHD) del Departamento del Trabajo de Estados Unidos tiene la responsabilidad de hacer cumplir esta ley. El personal de WHD puede responder preguntas sobre sus derechos y protecciones en el lugar de trabajo, investigar empleadores y recuperar los salarios atrasados. Todos los servicios de WHD son gratuitos y confidenciales. Los empleadores no pueden tomar represalias ni discriminar contra alguien que presente una queja o participe en una investigación. WHD aceptará una queja en cualquier idioma. Puede encontrar la oficina de WHD más cercana en www.dol.gov/whd/local/ o por teléfono al 1-866-4US-WAGE (1-866-487-9243), llamada gratuita. No les preguntamos a los trabajadores su estado de inmigración. **Podemos ayudar.**

INFORMACIÓN ADICIONAL
- Los trabajadores con discapacidades deben recibir de pago por lo menos la tasa de salario mínimo establecida en la orden ejecutiva por el tiempo que tomen desempeñando o en conexión con los contratos cubiertos.
- Algunas leyes estatales o locales podrían ofrecer mayor protección al trabajador y los empleadores deben cumplir con la ley que requiere la tasa de pago más alta.
- Puede encontrar más información sobre la tasa de salario mínimo establecida en la orden ejecutiva en: *www.dol.gov/whd/flsa/eo13658*

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/agencies/whd**
WH1089
REV. 11/2020

DERECHOS DEL TRABAJADOR
SEGÚN ORDEN EJECUTIVA 14026
SALARIO MÍNIMO FEDERAL PARA CONTRATISTAS
$15.00 POR HORA,

EN VIGOR DEL 30 DE ENERO DE 2022 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2022

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

SALARIO MÍNIMO La Orden ejecutiva 14026 (EO) exige que los contratistas federales les paguen a los trabajadores que estén haciendo trabajo para los contratos cubiertos por el gobierno federal o en conexión con estos, por lo menos: (1) $15.00 por hora a partir del 30 de enero de 2022, y (2) a partir del 1° de enero de 2023, 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 30 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2022 es $15.00.

PROPINAS Los empleados cubiertos que reciben propinas deben recibir un salario en efectivo de por lo menos $10.50 por hora, en vigor el 30 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2022. Si las propinas de un trabajador en combinación con el salario en efectivo exigido de por lo menos $10.50 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.
- El salario mínimo establecido en la orden ejecutiva podría no aplicarse para ciertos otros puestos y trabajadores.

APLICACIÓN DE LA LEY La División de Salario y Hora (Wage and Hour Division, WHD) del Departamento del Trabajo de Estados Unidos tiene la responsabilidad de hacer cumplir esta ley. El personal de WHD puede responder preguntas sobre sus derechos y protecciones en el lugar de trabajo, investigar empleadores y recuperar los salarios atrasados. Todos los servicios de WHD son gratuitos y confidenciales. Los empleadores no pueden tomar represalias ni discriminar contra alguien que presente una queja o participe en una investigación. WHD aceptará una queja en cualquier idioma. Puede encontrar la oficina de WHD más cercana en *www.dol.gov/whd/local* o por teléfono al 1-866-4US-WAGE (1-866-487-9243), llamada gratuita. No les preguntamos a los trabajadores su estado de inmigración. **Podemos ayudar.**

INFORMACIÓN ADICIONAL
- La orden ejecutiva se aplica solo a los nuevos contratos de servicios y de construcción federales, según lo define la Secretaría en los reglamentos 29 CFR Parte 23.
- 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 (Fair Labor Standards Act) deben recibir no menos de la tasa de salario mínima completa establecida en la orden ejecutiva.
- Algunas leyes estatales o locales podrían ofrecer mayor protección al trabajador, los empleadores deben cumplir ambas.
- Puede encontrar más información sobre la orden ejecutiva en: *www.dol.gov/agencies/whd/government-contracts/eo14026*

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/agencies/whd**
WH1091
REV. 11/2021

Transparencia en el pago
Disposición sobre no discriminación

El contratista no podrá despedir ni de ninguna otra manera discriminar contra empleados o solicitantes porque han preguntado acerca de, discutido o revelado su propio salario o el salario de otro empleado o solicitante. Sin embargo, los empleados que tienen acceso a la información de compensación de otros empleados o solicitantes como parte de sus funciones de trabajo esenciales no pueden revelar el salario de otros empleados o solicitantes a las personas que de lo contrario no tienen acceso a la información de compensación, a menos que la revelación sea (a) en respuesta a una queja o acusación formal, (b) en cumplimiento de una investigación, procedimiento, audiencia o acción, incluyendo una investigación llevada a cabo por el empleador, o (c) consistente con la obligación legal del contratista para proporcionar la información.
41 CFR 60-1.35(c)

Si usted cree que ha experimentado discriminación contacte OFCCP
1.800.397.6251 | TTY 1.877.889.5627 | 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

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, asalto 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

APLICACIÓN DE LA LEY 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 tengan 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.

INFORMACIÓN ADICIONAL 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**
WH1090
REV. 09/2016

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 idóneas 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 idónea 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 II 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 cargo 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 o en la mayoría de las guías telefónicas en la sección Gobierno Federal o Gobierno de los Estados Unidos. También puede obtener información adicional sobre la EEOC, incluso cómo presentar un cargo, en 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:

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 idóneas 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 idónea 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 idóneas 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 los 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) 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, Departamento 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 o las actividades que reciban 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

"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, prohibe 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 investigar, 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.

La discriminación por discapacidad incluye, el no realizar una adaptación razonable a las limitaciones físicas o mentales conocidas de un individuo calificado con discapacidad, ya sea un solicitante o empleado, salvo una carga excesiva para el empleador.

La sección 503 también requiere que los contratistas federales tomen acción afirmativa para contratar y ayudar a progresar a individuos calificados con discapacidades en todos los niveles de empleo, incluido el nivel ejecutivo.

La sección Veteranos con Discapacidades Especiales, de la Era de Vietnam está revisada de la siguiente manera:

VETERANOS PROTEGIDOS
La Ley de Asistencia de Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, en su forma enmendada, 38 USC 4212, prohíbe la discriminación laboral y requiere la acción afirmativa para reclutar, contratar, y progresar en el empleo, a favor de los veteranos discapacitados, veteranos recientemente separados (es decir, dentro de los tres años de la descarga o liberación del servicio activo), veteranos en servicio activo en tiempos de guerra, veteranos insignia de campaña y veteranos de las fuerzas armadas con medalla de servicio.

Suplemento Obligatorio para la CIOE P/E-1(Revisado el 11/09) "IOE es la Ley" Cartel.

Si usted cree que ha experimentado discriminación, contáctese con la OFCCP: 1-800-397-6251 | TTY 1-877-889-5627 | www.dol.gov.

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 MINIMOS	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 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

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**
WH1313 SPA

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE EEUU
El propósito de lo que se presenta a continuación es aconsejar a contratistas sujetos a la Ley Walsh-Healey De Contratos Públicos o a la Ley de Contratos por Servicios sobre las provisiones principales de estas dos leyes.

LEY WALSH-HEALEY SOBRE CONTRATOS PÚBLICOS
Provisiones generales — Esta ley se aplica a contratos que exceden, o que puedan exceder, $10,000 contratados por cualquier agencia o entidad de los Estados Unidos para la fabricación o para proveer materiales, provisiones, artículos o equipo. La Ley establece salario mínimo, horas máximas, y normas de seguridad y salud para trabajo realizado bajo dichos contratos, y prohíbe el empleo, en trabajo contratado, de presidiarios (a menos que se cumplan ciertas condiciones) y de menores de 16 años de edad. No se permite el empleo de trabajadores caseros (salvo el de trabajadores caseros con incapacidades empleados bajo las provisiones de 29 CFR Part 525) en contratos sujetos a esta ley.

Además de aplicarse a contratistas primarios, bajo ciertas circunstancias se aplica esta ley a contratistas secundarios que realicen trabajo bajo contratos concedidos por el contratista primario del gobierno.

La División de Horas y Salarios administra todas las provisiones de la ley salvo las exigencias sobre seguridad y salud.

Salario Mínimo — Actualmente se le ha de pagar a todo empleado bajo el alcance de esta ley por lo menos el salario mínimo federal establecido en la división 6(a)(1) de la Ley de Normas Justas de Trabajo.

Sobretiempo — Se les ha de pagar a trabajadores bajo el alcance de esta ley tiempo y medio de su tasa básica de pago por cada hora trabajada en exceso de 40 por semana. El pago de sobretiempo debe basarse en el total de horas que le haya tomado al empleado, en cualquier semana, para desempeñar trabajo, gubernamental y no gubernamental, sujeto a esta ley.

Trabajo de Menores de Edad — El empresario se puede proteger contra infracciones no intencionales de trabajo de menores de edad obteniendo certificados de edad. Se aceptan certificados estatales de empleo o de edad.

Seguridad y Sanidad — No se permite realizar trabajo bajo el alcance de esta ley en establecimientos, fábricas, edificios, sitios o bajo condiciones laborales que sean insalubres, arriesgadas o peligrosas para la salud y seguridad de empleados ocupados en la realización del contrato.

La Administración de Seguridad y Salud Ocupacionales administra las provisiones de seguridad y sanidad de la Ley Walsh-Healey Sobre Contratos Públicos.

Avisos — Durante el período en que se realiza trabajo bajo un contrato sujeto a la ley, el contratista ha de colocar ejemplares del Aviso A Empleados Trabajando Bajo Contratos Gubernamentales en varios sitos para que los empleados puedan observar un ejemplar en camino o a la salida de su sitio de empleo.

La Responsabilidad de Contratistas Secundarios — Los contratistas primarios tienen responsabilidad legal sobre infracciones de la ley cometidas por sus contratistas secundarios bajo el alcance de esta ley.

LA LEY DE CONTRATOS POR SERVICIOS
Provisiones Generales — La Ley De Contratos Por Servicios se aplica a todo contrato concedido por los Estados Unidos o el Distrito de Columbia, cuyo propósito principal sea proveer servicios en los Estados Unidos con el empleo de empleados que presten servicios. Contratistas y subcontratistas realizando trabajo bajo dichos contratos federales han de cumplir con las normas de salario mínimo, seguridad y sanidad, además de mantener ciertos registros, a menos que se aplique una exención específica.

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 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 antecesor. 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 divisón 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 especifica 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 Part 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

DERECHOS DEL EMPLEADO
BAJO LA LEY DAVIS-BACON
PARA OBREROS Y MECÁNICOS EMPLEADOS EN PROYECTOS DE CONSTRUCCIÓN FEDERAL O CON ASISTENCIA FEDERAL

SALARIOS PREVALECIENTES	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.
SOBRETIEMPO	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.
CUMPLIMIENTO	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.
APRENDICES	Las tasas de aprendices sólo se aplican a aprendices correctamente inscritos bajo programas federales o estatales aprobados.
PAGO APROPIADO	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**
WH1321 SPA
REV. 10/2017

DERECHOS DE LOS EMPLEADOS
SEGÚN LA LEY NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO

La Ley Nacional de Relaciones del Trabajo (LNRT) 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 LNRT * 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 LNRT. 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 LNRT.

Según la LNRT, 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 LNRT, es ilegal que su empleador:
- Le prohíba solicitar para un sindicato durante horarios no laborables –como antes o después del trabajo, o durante los recreos–, o distribuir materiales sobre el sindicato fuera de los horarios laborables y fuera de las zonas de trabajo, como en estacionamientos o salas de descanso.
- Lo cuestione sobre su apoyo al sindicato o sus actividades relacionadas en forma tal que desaliente su participación en ello.
- Lo despida, lo baje de categoría o lo transfiera, reduzca la cantidad de horas que trabaja o cambie su turno, tome cualquier otro tipo de acción en su contra, o amenace con hacerlo, porque usted se ha unido o apoya a un sindicato, o porque ha participado en actividades concertadas de asistencia y protección mutua, o haya decidido no participar en ese tipo de actividades.
- Amenace cerrar su lugar de trabajo si los trabajadores eligen un sindicato para que los represente.
- Prometa u otorgue promociones, o pague aumentos u otros beneficios para desalentar o alentar el apoyo a un sindicato.
- Le prohíba usar gorras, botones, camisetas y prendedores del sindicato en el lugar de trabajo, excepto bajo circunstancias especiales.
- Espíe o filme actividades y reuniones sindicales pacíficas, o simule hacerlo.

Según la LNRT, es ilegal que un sindicato, o el sindicato que lo representa en las negociaciones con su empleador:
- Lo amenace con la pérdida de su trabajo a menos que apoye al sindicato.
- Rechace procesar una queja porque usted ha criticado a los representantes sindicales o porque no es miembro del sindicato.
- Use o mantenga estándares o procedimientos discriminatorios al realizar recomendaciones desde una oficina de contratación.
- *Cause o intente causar que un empleador* discrimine en contra suya por sus actividades relacionadas con el sindicato.
- Emprenda acciones en su contra que dependan de si usted se unió a un sindicato o no.

Si usted y sus compañeros de trabajo eligen un sindicato para que los represente en forma colectiva, su empleador y el sindicato deben negociar en buena fe con genuino esfuerzo para lograr un acuerdo vinculante y por escrito que fije los términos y condiciones de su empleo. El sindicato está obligado a representarlo justamente en las negociaciones y el cumplimiento del acuerdo.

Los comportamientos ilegales no serán permitidos. Si usted cree que sus derechos, o los de otros, han sido violados, debe contactarse con la NLRB rápidamente para protegerlos, por lo general dentro de los seis meses de la actividad ilegal. Puede preguntar sobre posibles infracciones sin que se informe a su empleador, o a cualquier otra persona, sobre su consulta. Los cargos pueden ser presentados por cualquier persona, no es necesario que lo haga el empleado directamente afectado por la infracción. La NLRB puede obligar a un empleador a recontratar a un empleado y pagarle por los salarios y beneficios no percibidos cuando haya sido despedido en contra de la ley; también puede obligar a un empleador o a un sindicato a dejar de infringir la ley. Los empleados deben buscar asistencia en la oficina regional más cercana de la NLRB; podrán encontrarla en el sitio web de la agencia: **www.nlrb.gov**.

También puede contactar al NLRB al teléfono gratuito: **1-844-762-NLRB (6572)**. Las personas con discapacidades auditivas que deseen hablar con un representante del NLRB deberán contactar al "Federal Relay Service", llamando a uno de los teléfonos gratuitos proporcionados en el sitio web **https://www.federalrelay.us/tty**, y solicitando que uno de los asistentes de comunicaciones del "Federal Relay Service" llame al teléfono gratuito del NLRB: **1-844-762-NLRB (6572)**.

***La Ley Nacional de Relaciones del Trabajo afecta a la mayoría de los empleadores del sector privado**. Entre quienes están excluidos de la NLRA se encuentran los empleados del sector público, los trabajadores agrícolas y domésticos, los contratistas independientes, los trabajadores empleados por sus padres o sus cónyuges, los empleados de los transportes aéreos y ferroviarios cubiertos por la Ley Laboral de Ferrocarriles, y los supervisores (aunque los supervisores que hayan sido discriminados por rehusarse a infringir la NLRA pueden estar cubiertos por ella).

Este es un Aviso Oficial del Gobierno y no debe ser dañado por nadie.

Departamento de Trabajo de los EE. UU.

Copyright 2022 J. J. Keller & Associates, Inc. • Neenah, WI • Printed in the USA
This poster is in compliance with federal posting requirements.
ISBN 978-1-64551-306-3

To update your labor law posters contact J. J. Keller & Associates, Inc.
JJKeller.com/laborlaw
800-327-6868

JAN2022

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

62726

TWO ways to verify poster compliance!
QR CODE — Scan with phone camera:
—OR—
ONLINE — Go to: JJKeller.com/LLPverify Enter this code: 62726-012022