

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO LA ORDEN EJECUTIVA 14026

SALARIO MÍNIMO FEDERAL PARA CONTRATISTAS

\$17.75

POR HORA

VIENENTE DEL 1 DE ENERO DE 2025 – 31 DE DICIEMBRE DE 2025

La ley requiere que ciertos contratistas federales muestren este póster donde los empleados lo puedan ver fácilmente.

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO LA ORDEN EJECUTIVA 13658

SALARIO MÍNIMO FEDERAL PARA CONTRATISTAS

\$13.30

POR HORA

VIENENTE DEL 1 DE ENERO DE 2025 – 31 DE DICIEMBRE DE 2025

SALARIO MÍNIMO
La Orden Ejecutiva 14026 del 20, por su signo en inglés requiere que los contratistas federales paguen a los trabajadores un salario mínimo trabajo por contrato con contratos cubiertos por la ley (E.O. 14026) por hora a partir del 30 de enero de 2025, y el 20 de agosto de 2025, y para el 1 de enero de 2025, para otros trabajos que no estén cubiertos por la ley (E.O. 13658) por hora a partir del 1 de enero de 2025. El salario mínimo de E.O. 14026 aplica desde el 30 de enero de 2025 hasta el 29 de diciembre de 2025 y el salario mínimo de E.O. 13658 aplica desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2025.

CREDITO DE PROPIAS
Los contratistas no podrán acreditar las propias de los empleados al salario mínimo establecido por la Orden Ejecutiva (E.O.), por su signo en inglés. A quié les aplica el crédito de E.O. 14026, los contratistas federales que pagan un salario mínimo de \$17.75 por hora, a partir del 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2025.

EXCLUSIONES
El salario mínimo de E.O. 14026 no se aplica para algunos trabajadores que brindan apoyo en relación con contratos federales cubiertos por menos del 20 por ciento de sus horas trabajadas en un mes.
El salario mínimo de E.O. 13658 no se aplica a ciertos ocupaciones y trabajadores.

CUMPLIMIENTO
La División de Horas y Salarios (WHD), por su signo en inglés del Departamento de Trabajo de EE.UU. es responsable de hacer cumplir esta ley. WHD puede responder preguntas sobre sus derechos y protecciones en el lugar de trabajo, investigar y hacer cumplir y recuperar los pagos atrasados. Todos los servicios de WHD son gratuitos y confidenciales. Los empleados no pueden ser penalizados o discriminados por presentar una queja o participar en una investigación. La WHD acepta una queja en cualquier idioma. Puede presentar una queja en español al 1-866-487-6243. Los programas de WHD para los trabajadores sobre sus salarios de licencia. Puede ayudar la oficina de WHD que se encuentra en: www.dhs.gov/whdcontractor-offices

INFORMACIÓN ADICIONAL
La E.O. 14026 solo se aplica a ciertos contratos federales de construcción y servicios que se renovaron, ampliaron o cambiaron a partir del 30 de enero de 2022. Los contratos que se adjudicaron entre el 1 de enero de 2015 y el 29 de enero de 2022, y que no se renovaron ni ampliaron o el después del 30 de enero de 2022, y algunos contratos de adquisición celebrados entre el 30 de enero de 2022 y el 30 de marzo de 2022, pueden estar sujetos a la E.O. 13658, que establece un salario mínimo de trabajo que es el 14026.
Obtenga más información sobre las diferencias entre la E.O. 14026 y la E.O. 13658 en www.dhs.gov/whdcontractor-offices
Los trabajadores con discapacidades pueden pagar por certificaciones especiales emitidas bajo la sección 14026 de la Ley de Normas Justas de Trabajo también deben recibir pago por la menor la cantidad cubierta del salario mínimo según la E.O.
Algunas leyes estatales e locales pueden brindar mayores protecciones a los trabajadores; los empleadores deben cumplir con la ley que requiere la tarifa de pago más alta.
Obtenga más información sobre la E.O. 14026 en www.dhs.gov/whdcontractor-offices

INFORMACIÓN ADICIONAL
La División de Horas y Salarios (WHD), por su signo en inglés del Departamento de Trabajo de EE.UU. es responsable de hacer cumplir esta ley. WHD puede responder preguntas sobre sus derechos y protecciones en el lugar de trabajo, investigar y hacer cumplir y recuperar los pagos atrasados. Todos los servicios de WHD son gratuitos y confidenciales. Los empleados no pueden ser penalizados o discriminados por presentar una queja o participar en una investigación. La WHD acepta una queja en cualquier idioma. Puede presentar una queja en español al 1-866-487-6243. Los programas de WHD para los trabajadores sobre sus salarios de licencia. Puede ayudar la oficina de WHD que se encuentra en: www.dhs.gov/whdcontractor-offices

INFORMACIÓN ADICIONAL
La E.O. 14026 solo se aplica a ciertos contratos federales de construcción y servicios que se renovaron, ampliaron o cambiaron a partir del 30 de enero de 2022. Los contratos que se adjudicaron entre el 1 de enero de 2015 y el 29 de enero de 2022, y que no se renovaron ni ampliaron o el después del 30 de enero de 2022, y algunos contratos de adquisición celebrados entre el 30 de enero de 2022 y el 30 de marzo de 2022, pueden estar sujetos a la E.O. 13658, que establece un salario mínimo de trabajo que es el 14026.
Obtenga más información sobre las diferencias entre la E.O. 14026 y la E.O. 13658 en www.dhs.gov/whdcontractor-offices
Los trabajadores con discapacidades pueden pagar por certificaciones especiales emitidas bajo la sección 14026 de la Ley de Normas Justas de Trabajo también deben recibir pago por la menor la cantidad cubierta del salario mínimo según la E.O.
Algunas leyes estatales e locales pueden brindar mayores protecciones a los trabajadores; los empleadores deben cumplir con la ley que requiere la tarifa de pago más alta.
Obtenga más información sobre la E.O. 14026 en www.dhs.gov/whdcontractor-offices

INFORMACIÓN ADICIONAL
La División de Horas y Salarios (WHD), por su signo en inglés del Departamento de Trabajo de EE.UU. es responsable de hacer cumplir esta ley. WHD puede responder preguntas sobre sus derechos y protecciones en el lugar de trabajo, investigar y hacer cumplir y recuperar los pagos atrasados. Todos los servicios de WHD son gratuitos y confidenciales. Los empleados no pueden ser penalizados o discriminados por presentar una queja o participar en una investigación. La WHD acepta una queja en cualquier idioma. Puede presentar una queja en español al 1-866-487-6243. Los programas de WHD para los trabajadores sobre sus salarios de licencia. Puede ayudar la oficina de WHD que se encuentra en: www.dhs.gov/whdcontractor-offices

INFORMACIÓN ADICIONAL
La E.O. 14026 solo se aplica a ciertos contratos federales de construcción y servicios que se renovaron, ampliaron o cambiaron a partir del 30 de enero de 2022. Los contratos que se adjudicaron entre el 1 de enero de 2015 y el 29 de enero de 2022, y que no se renovaron ni ampliaron o el después del 30 de enero de 2022, y algunos contratos de adquisición celebrados entre el 30 de enero de 2022 y el 30 de marzo de 2022, pueden estar sujetos a la E.O. 13658, que establece un salario mínimo de trabajo que es el 14026.
Obtenga más información sobre las diferencias entre la E.O. 14026 y la E.O. 13658 en www.dhs.gov/whdcontractor-offices
Los trabajadores con discapacidades pueden pagar por certificaciones especiales emitidas bajo la sección 14026 de la Ley de Normas Justas de Trabajo también deben recibir pago por la menor la cantidad cubierta del salario mínimo según la E.O.
Algunas leyes estatales e locales pueden brindar mayores protecciones a los trabajadores; los empleadores deben cumplir con la ley que requiere la tarifa de pago más alta.
Obtenga más información sobre la E.O. 14026 en www.dhs.gov/whdcontractor-offices

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
La ley de pago de un empleado en inferior al salario mínimo establecido por la Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA) según en inglés. Si usted está pagando más que el salario mínimo establecido por la ley, no se aplica una determinación de salario. Dicha determinación de salario se aplica a los salarios que se pagan por encima del salario mínimo establecido por la ley.

TRABAJO DE MENORES DE EDAD
El trabajo no debe desempeñarse bajo condiciones peligrosas y se arriesga o se perjudica a la salud y seguridad reglamentaria.

CUMPLIMIENTO
La División de Horas y Salarios (WHD), por su signo en inglés del Departamento de Trabajo de EE.UU. es responsable de hacer cumplir esta ley. WHD puede responder preguntas sobre sus derechos y protecciones en el lugar de trabajo, investigar y hacer cumplir y recuperar los pagos atrasados. Todos los servicios de WHD son gratuitos y confidenciales. Los empleados no pueden ser penalizados o discriminados por presentar una queja o participar en una investigación. La WHD acepta una queja en cualquier idioma. Puede presentar una queja en español al 1-866-487-6243. Los programas de WHD para los trabajadores sobre sus salarios de licencia. Puede ayudar la oficina de WHD que se encuentra en: www.dhs.gov/whdcontractor-offices

INFORMACIÓN ADICIONAL
La División de Horas y Salarios (WHD), por su signo en inglés del Departamento de Trabajo de EE.UU. es responsable de hacer cumplir esta ley. WHD puede responder preguntas sobre sus derechos y protecciones en el lugar de trabajo, investigar y hacer cumplir y recuperar los pagos atrasados. Todos los servicios de WHD son gratuitos y confidenciales. Los empleados no pueden ser penalizados o discriminados por presentar una queja o participar en una investigación. La WHD acepta una queja en cualquier idioma. Puede presentar una queja en español al 1-866-487-6243. Los programas de WHD para los trabajadores sobre sus salarios de licencia. Puede ayudar la oficina de WHD que se encuentra en: www.dhs.gov/whdcontractor-offices

Departamento de Trabajo de EEUU
El propósito de la ley es promover la contratación de menores y contratistas sujetos a la Ley Walsh-Haley de Contratos Públicos y a la Ley de Contratos por Servicios que se renuevan o amplían o cambian a partir del 30 de enero de 2022.

LEY WALSH-HALEY SOBRE CONTRATOS PÚBLICOS
Prescripción generalizada: — La Ley de Contratos por Servicios que se renuevan o amplían o cambian a partir del 30 de enero de 2022, y que no se renovan ni ampliaron o el después del 30 de enero de 2022, y algunos contratos de adquisición celebrados entre el 30 de enero de 2022 y el 30 de marzo de 2022, pueden estar sujetos a la E.O. 13658, que establece un salario mínimo de trabajo que es el 14026.
Obtenga más información sobre las diferencias entre la E.O. 14026 y la E.O. 13658 en www.dhs.gov/whdcontractor-offices
Los trabajadores con discapacidades pueden pagar por certificaciones especiales emitidas bajo la sección 14026 de la Ley de Normas Justas de Trabajo también deben recibir pago por la menor la cantidad cubierta del salario mínimo según la E.O.
Algunas leyes estatales e locales pueden brindar mayores protecciones a los trabajadores; los empleadores deben cumplir con la ley que requiere la tarifa de pago más alta.
Obtenga más información sobre la E.O. 14026 en www.dhs.gov/whdcontractor-offices

LA LEY DE CONTRATOS POR SERVICIOS
Prescripción generalizada: — La Ley de Contratos por Servicios que se renuevan o amplían o cambian a partir del 30 de enero de 2022, y que no se renovan ni ampliaron o el después del 30 de enero de 2022, y algunos contratos de adquisición celebrados entre el 30 de enero de 2022 y el 30 de marzo de 2022, pueden estar sujetos a la E.O. 13658, que establece un salario mínimo de trabajo que es el 14026.
Obtenga más información sobre las diferencias entre la E.O. 14026 y la E.O. 13658 en www.dhs.gov/whdcontractor-offices
Los trabajadores con discapacidades pueden pagar por certificaciones especiales emitidas bajo la sección 14026 de la Ley de Normas Justas de Trabajo también deben recibir pago por la menor la cantidad cubierta del salario mínimo según la E.O.
Algunas leyes estatales e locales pueden brindar mayores protecciones a los trabajadores; los empleadores deben cumplir con la ley que requiere la tarifa de pago más alta.
Obtenga más información sobre la E.O. 14026 en www.dhs.gov/whdcontractor-offices

OTROS OBLIGACIONES — El cumplimiento con las normas laborales de esta ley no exime al empleador de ninguna otra obligación que le pueda tener bajo cualquier otra ley o acuerdo que norme las relaciones laborales.

Información Adicional — Este póster debe estar notificado y cumplido de los tipos de modificaciones e interpretaciones aplicables de la oficina más cercana de la División de Horas y Salarios de la Oficina Nacional de Trabajo. Debe ser actualizado con información relevante de las oficinas regionales más cercanas de la oficina más cercana de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de la Oficina Nacional en Washington, D.C.

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO

SALARIO MÍNIMO FEDERAL \$7.25

POR HORA

A PARTIR DEL 26 DE JULIO DE 2009

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

PAGO POR SOBRETUPO
Por lo que respecta a tiempo (1 1/2) de la tasa regular de pago por todas las horas trabajadas en exceso de una semana laboral.

TRABAJO DE MENORES DE EDAD
El trabajo no debe ser para menores de 16 años para trabajar en la mayoría de los trabajos que agotados y por lo menos 16 años para trabajar en los trabajos no agotados designados por la Secretaría de Trabajo. Los menores de 14 y 15 años pueden trabajar fuera del horario escolar en ciertas ocupaciones que no sean de manufactura, de minería, y que no sean peligrosas con varias excepciones al horario de trabajo. Se aplican distintos requisitos de empleo aplicados.

CREDITO POR PROPIAS
Los empleadores de "propiedades que reciben propias" que cumplen con ciertas condiciones pueden reclamar un crédito de salario mínimo basado en las propias recibidas por sus empleados. Los empleadores las veces que pagar a los empleados que reciben propias un salario en efectivo por lo menos \$2.15 por hora si ellos reclaman un crédito de propias contra su obligación de pagar salario mínimo. Si las propias recibidas por el empleado combinadas con el salario en efectivo de por lo menos \$2.15 por hora del empleador no equivalen al salario mínimo por hora, el empleador tiene que compensar la diferencia.

EXTRACCIÓN EN EL TRABAJO
La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que un empleado pueda extraerse leche de los pechos para sí o para su hijo que está amamantando durante un año después del nacimiento de la niñera, cada vez que la empleada necesite extraerse leche. Empleadores deben permitir un lugar, que sea un cuarto de baño, que esté cubierto de la vista y libre de intrusiones de parte de compañeros de trabajo y del público, el cual la empleada podrá usar para extraerse leche.

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

INFORMACIÓN ADICIONAL
Ciertas ocupaciones y ciertos establecimientos están exentos de las disposiciones del salario mínimo, y/o de las disposiciones del pago de sobretuipo.
Se aplican disposiciones especiales a trabajadores de Suramérica, del Estado Libre Asociado de las Islas Marianas del Norte y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
Algunas leyes estatales e locales pueden brindar mayores protecciones a los trabajadores; los empleadores deben cumplir con la ley que requiere la tarifa de pago más alta.
Obtenga más información sobre la FLSA en www.dhs.gov/whdcontractor-offices

INFORMACIÓN ADICIONAL
Ciertas ocupaciones y ciertos establecimientos están exentos de las disposiciones del salario mínimo, y/o de las disposiciones del pago de sobretuipo.
Se aplican disposiciones especiales a trabajadores de Suramérica, del Estado Libre Asociado de las Islas Marianas del Norte y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
Algunas leyes estatales e locales pueden brindar mayores protecciones a los trabajadores; los empleadores deben cumplir con la ley que requiere la tarifa de pago más alta.
Obtenga más información sobre la FLSA en www.dhs.gov/whdcontractor-offices

SALARIOS PREVENCIONES
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.

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

SALARIOS PREVENCIONES
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.

SOBRETUPO
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 una semana laboral. Desean pocas excepciones.

CUMPLIMIENTO
Se pueden retener pagos por contratos para asegurarse que los obreros reciban los salarios y/o de pago apropiado, y se podría aplicar daños y perjuicios si no se cumple con las exigencias del pago de sobretuipo. Las cláusulas contractuales de Davis-Bacon permiten la terminación y exclusión de contratistas para defectos 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, multa y encarcelamiento.

APRENDICES
Las bases de aprendices sólo se aplican a aprendices correctamente inscritos bajo programas federales e 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.

LA LEY DE CONTRATOS POR SERVICIOS
Prescripción generalizada: — La Ley de Contratos por Servicios que se renuevan o amplían o cambian a partir del 30 de enero de 2022, y que no se renovan ni ampliaron o el después del 30 de enero de 2022, y algunos contratos de adquisición celebrados entre el 30 de enero de 2022 y el 30 de marzo de 2022, pueden estar sujetos a la E.O. 13658, que establece un salario mínimo de trabajo que es el 14026.
Obtenga más información sobre las diferencias entre la E.O. 14026 y la E.O. 13658 en www.dhs.gov/whdcontractor-offices
Los trabajadores con discapacidades pueden pagar por certificaciones especiales emitidas bajo la sección 14026 de la Ley de Normas Justas de Trabajo también deben recibir pago por la menor la cantidad cubierta del salario mínimo según la E.O.
Algunas leyes estatales e locales pueden brindar mayores protecciones a los trabajadores; los empleadores deben cumplir con la ley que requiere la tarifa de pago más alta.
Obtenga más información sobre la E.O. 14026 en www.dhs.gov/whdcontractor-offices

INFORMACIÓN ADICIONAL
Ciertas ocupaciones y ciertos establecimientos están exentos de las disposiciones del salario mínimo, y/o de las disposiciones del pago de sobretuipo.
Se aplican disposiciones especiales a trabajadores de Suramérica, del Estado Libre Asociado de las Islas Marianas del Norte y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
Algunas leyes estatales e locales pueden brindar mayores protecciones a los trabajadores; los empleadores deben cumplir con la ley que requiere la tarifa de pago más alta.
Obtenga más información sobre la FLSA en www.dhs.gov/whdcontractor-offices

o póngase en contacto con la Sección de Horas y Salarios del Departamento de Trabajo de EEUU.

La Discriminación en el Lugar de Trabajo es Ilegal

Conozca sus Derechos:

La Comisión Para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC), por su signo en inglés de la E.O. 14026, hace cumplir las leyes federales que le prohíben contra la discriminación en el empleo. Si cree que se está discriminando por su raza o etnia en el trabajo, la EEOC puede ayudarle.

¿Quién está Protegido?

- Empleados actuales y anteriores, incluyendo gerentes y empleados temporales
- Afiliados de trabajo
- Miembros de Sindicatos y Sindicatos de miembros en un sindicato

¿Qué Organizaciones están Cubiertas?

- Lugares de los empleados privados
- Industria educativa (como empleadores)
- Sindicatos
- Agencias de empleo

¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales?

- Discriminación por raza o etnia, incluyendo pero no limitado a: color, origen nacional, edad (40 años o más) y discapacidad
- Discriminación por sexo (incluyendo solicitudes del empleador para el sexo, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos y participar en un estudio genético)
- Discriminación por religión
- Discriminación por origen nacional
- Sexo (incluyendo embarazo, parto, condiciones médicas relacionadas con el embarazo o parto y para la observancia o práctica de una creencia religiosa razonable)
- Discriminación por edad (40 años o más)
- Discriminación por discapacidad
- Discriminación por información genética (incluyendo solicitudes del empleador para el sexo, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos y participar en un estudio genético)
- Discriminación por embarazo, parto y condiciones médicas relacionadas con el embarazo o parto y para la observancia o práctica de una creencia religiosa razonable
- Discriminación por origen nacional
- Discriminación por sexo (incluyendo embarazo, parto, condiciones médicas relacionadas con el embarazo o parto y para la observancia o práctica de una creencia religiosa razonable)
- Discriminación por edad (40 años o más)
- Discriminación por discapacidad
- Discriminación por información genética (incluyendo solicitudes del empleador para el sexo, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos y participar en un estudio genético)

¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales?

- Discriminación por raza o etnia, incluyendo pero no limitado a: color, origen nacional, edad (40 años o más) y discapacidad
- Discriminación por sexo (incluyendo solicitudes del empleador para el sexo, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos y participar en un estudio genético)
- Discriminación por religión
- Discriminación por origen nacional
- Sexo (incluyendo embarazo, parto, condiciones médicas relacionadas con el embarazo o parto y para la observancia o práctica de una creencia religiosa razonable)
- Discriminación por edad (40 años o más)
- Discriminación por discapacidad
- Discriminación por información genética (incluyendo solicitudes del empleador para el sexo, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos y participar en un estudio genético)

¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?

Todos los aspectos del empleo, incluyendo:

- Despido
- Acceso (incluyendo conducta física y verbal no deseada)
- Contratación y promoción
- Asignación de tareas
- Remuneración (salarios, beneficios y compensación)
- Falta de beneficios adicionales razonables para una discapacidad, embarazo, parto o condición médica relacionada con el embarazo o parto y para la observancia o práctica de una creencia religiosa razonable
- Discriminación por embarazo, parto y condiciones médicas relacionadas con el embarazo o parto y para la observancia o práctica de una creencia religiosa razonable
- Falta de beneficios adicionales razonables para una discapacidad, embarazo, parto o condición médica relacionada con el embarazo o parto y para la observancia o práctica de una creencia religiosa razonable
- Discriminación por origen nacional
- Discriminación por sexo (incluyendo embarazo, parto, condiciones médicas relacionadas con el embarazo o parto y para la observancia o práctica de una creencia religiosa razonable)
- Discriminación por edad (40 años o más)
- Discriminación por discapacidad
- Discriminación por información genética (incluyendo solicitudes del empleador para el sexo, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos y participar en un estudio genético)

¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?

Todos los aspectos del empleo, incluyendo:

- Despido
- Acceso (incluyendo conducta física y verbal no deseada)
- Contratación y promoción
- Asignación de tareas
- Remuneración (salarios, beneficios y compensación)
- Falta de beneficios adicionales razonables para una discapacidad, embarazo, parto o condición médica relacionada con el embarazo o parto y para la observancia o práctica de una creencia religiosa razonable
- Discriminación por embarazo, parto y condiciones médicas relacionadas con el embarazo o parto y para la observancia o práctica de una creencia religiosa razonable
- Falta de beneficios adicionales razonables para una discapacidad, embarazo, parto o condición médica relacionada con el embarazo o parto y para la observancia o práctica de una creencia religiosa razonable
- Discriminación por origen nacional
- Discriminación por sexo (incluyendo embarazo, parto, condiciones médicas relacionadas con el embarazo o parto y para la observancia o práctica de una creencia religiosa razonable)
- Discriminación por edad (40 años o más)
- Discriminación por discapacidad
- Discriminación por información genética (incluyendo solicitudes del empleador para el sexo, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos y participar en un estudio genético)

¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?

Todos los aspectos del empleo, incluyendo:

- Despido
- Acceso (incluyendo conducta física y verbal no deseada)
- Contratación y promoción
- Asignación de tareas
- Remuneración (salarios, beneficios y compensación)
- Falta de beneficios adicionales razonables para una discapacidad, embarazo, parto o condición médica relacionada con el embarazo o parto y para la observancia o práctica de una creencia religiosa razonable
- Discriminación por embarazo, parto y condiciones médicas relacionadas con el embarazo o parto y para la observancia o práctica de una creencia religiosa razonable
- Falta de beneficios adicionales razonables para una discapacidad, embarazo, parto o condición médica relacionada con el embarazo o parto y para la observancia o práctica de una creencia religiosa razonable
- Discriminación por origen nacional
- Discriminación por sexo (incluyendo embarazo, parto, condiciones médicas relacionadas con el embarazo o parto y para la observancia o práctica de una creencia religiosa razonable)
- Discriminación por edad (40 años o más)
- Discriminación por discapacidad
- Discriminación por información genética (incluyendo solicitudes del empleador para el sexo, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos y participar en un estudio genético)

¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?

Todos los aspectos del empleo, incluyendo:

- Despido
- Acceso (incluyendo conducta física y verbal no deseada)
- Contratación y promoción
- Asignación de tareas
- Remuneración (salarios, beneficios y compensación)
- Falta de beneficios adicionales razonables para una discapacidad, embarazo, parto o condición médica relacionada con el embarazo o parto y para la observancia o práctica de una creencia religiosa razonable
- Discriminación por embarazo, parto y condiciones médicas relacionadas con el embarazo o parto y para la observancia o práctica de una creencia religiosa razonable
- Falta de beneficios adicionales razonables para una discapacidad, embarazo, parto o condición médica relacionada con el embarazo o parto y para la observancia o práctica de una creencia religiosa razonable
- Discriminación por origen nacional
- Discriminación por sexo (incluyendo embarazo, parto, condiciones médicas relacionadas con el embarazo o parto y para la observancia o práctica de una creencia religiosa razonable)
- Discriminación por edad (40 años o más)
- Discriminación por discapacidad
- Discriminación por información genética (incluyendo solicitudes del empleador para el sexo, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos y participar en un estudio genético)

¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?

Todos los aspectos del empleo, incluyendo:

- Despido
- Acceso (incluyendo conducta física y verbal no deseada)
- Contratación y promoción
- Asignación de tareas
- Remuneración (salarios, beneficios y compensación)
- Falta de beneficios adicionales razonables para una discapacidad, embarazo, parto o condición médica relacionada con el embarazo o parto y para la observancia o práctica de una creencia religiosa razonable
- Discriminación por embarazo, parto y condiciones médicas relacionadas con el embarazo o parto y para la observancia o práctica de una creencia religiosa razonable
- Falta de beneficios adicionales razonables para una discapacidad, embarazo, parto o condición médica relacionada con el embarazo o parto y para la observancia o práctica de una creencia religiosa razonable
- Discriminación por origen nacional
- Discriminación por sexo (incluyendo embarazo, parto, condiciones médicas relacionadas con el embarazo o parto y para la observancia o práctica de una creencia religiosa razonable)
- Discriminación por edad (40 años o más)
- Discriminación por discapacidad
- Discriminación por información genética (incluyendo solicitudes del empleador para el sexo, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos y participar en un estudio genético)

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO ORDEN EJECUTIVA 13706

DECLARACIÓN DE ENFERMEDAD PAGADA POR CONTRATISTAS FEDERALES

UNA HORA DE LICENCIA DE ENFERMO PAGADA POR CADA 30 HORAS TRABAJADAS, HASTA 56 HORAS CADA AÑO

LICENCIA POR ENFERMEDAD
Orden ejecutiva 13706, establecer pague licencia por enfermedad para contratistas federales, requiere que ciertos contratistas que contratan con el Gobierno Federal a proveer empleos trabajados solo en relación con estos contratos con licencia por enfermedad remunerada por cada 30 horas trabajadas, hasta 56 horas de licencia por enfermedad pagada cada año.

Empleados deben ser permitidos para utilizar licencia pagada para su propia enfermedad, lesión o a otras necesidades relacionadas con la salud, incluyendo atención preventiva; para ayudar a un familiar que está enfermo, lesionado o tiene otros relacionados con la salud, incluyendo atención preventiva; o por razones médicas, o para el cuidado de un familiar que es víctima de violencia doméstica, agredido sexual o acoso.

Reglas sobre cuándo y cómo los empleados deben utilizar su uso de enfermedad remunerada deben aplicar. Más información sobre los requisitos de licencia por enfermedad remunerada están disponibles en www.dhs.gov/whdcontractor-offices

CUMPLIMIENTO
La División de Salarios y Horas (WHD), por su signo en inglés, responsable de asegurar que los empleados cumplen con la Orden Ejecutiva 13706, tiene oficinas en todo el país. 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 salarios a los trabajadores que no reciben su derecho. 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 presentan una queja o participan en cualquier procedimiento bajo la Orden Ejecutiva.

ADICIONAL INFORMACIÓN
La Orden Ejecutiva 13706 se aplica a los nuevos contratos y reemplazos para las contrataciones con el Gobierno Federal a partir del 1 de enero de 2017. Se aplica a los contratos federales para la construcción y muchos tipos de contratos federales de servicios.

Algunas leyes estatales e locales pueden requerir que los empleados reciban una licencia por enfermedad pagada. Los empleadores deben cumplir con todos los requisitos aplicables.

¿Conozca sus derechos bajo la Ley de Recuperación!

¿Sabe usted?
La Recuperación y Reversión de 2009* mala administración de un contrato de agencia o de la subvención relativa a los fondos de recuperación, provee protección para ciertos empleados de los empleadores no federales que hacen divulgaciones específicas en relación con un posible fraude, el desperdicio y el abuso de fondos de la Ley de Recuperación.

¿Qué tipos de revelaciones son protegidos?
La revelación debe ser hecha por el empleado a la Responsabilidad de la Implementación o la Tabla de la Transparencia, un General de Inspector, el General de Administración, un congresista, un estado o departamento o agencia de aplicación de la ley, una persona con la autoridad de supervisión o empleado, un tribunal o el jurado de acusación, o a cualquier otra persona que el empleado, el desperdicio y el abuso de fondos de la Ley de Recuperación.

¿Quién es protegido?
Los empleados de contratistas no federales que reciben fondos de recuperación. Esto incluye el Estado y los administraciones municipales, los contratistas, los subcontratistas, los donantes u organizaciones profesionales de asociación que actúan en el interés de representantes de fondo de recuperación.

¿Cómo Es Protegido los Whistleblowers?
Usted no puede ser despedido, degradado o de otro modo discriminado en contra como una represalia por hacer un protegido revelación.

¡Acción!
Este es el sistema de la Recuperación por mala administración sobre sus derechos y detalles en como reportar en www.eo13709.gov

1 Section 1553 de la División A, Título VII de la Ley de Recuperación y Reversión de 2009, P.L. 111-5

TRANSPARENCIA EN EL PAGO

DISPOSICIÓN SOBRE NO DISCRIMINACIÓN
El contratista no podrá despidar ni de ninguna otra manera discriminar contra empleado o solicitante por haber proporcionado acceso a la información de remuneración, 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, contractual o profesional de proporcionar información. 41 CFR 69-134.6

Si usted cree que ha experimentado discriminación contacte OFCCP 1-800-927-0231 o TTY 1-877-888-5277 o www.ofcc.gov

200 CONSTITUTION AVENUE NW WASHINGTON, DC 20210 1-800-927-0231 TTY: 1-877-888-5277 www.ofcc.gov

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 fijan 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.
- Reprochar huelgas y piquetes, y el utilizar 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.

Los comportamientos legales no serán permitidos.

Si usted cree que sus derechos, o los de otros, han sido violados, debe contactarse con la NLRT rápidamente para protegerlos, por lo general dentro de los seis meses de la actividad legal. 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 NLRT puede obligar a un empleador a recomenzar 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 NLRT; podrán encontrarla en el sitio web de la agencia: www.nlrb.gov.

Según la NLRT, es ilegal que un sindicato, o el sindicato que lo representa en las negociaciones con su empleador:

- Amenece 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