

# LEGAL CONTRACTORS

## 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

**AVISO:** El 14 de marzo de 2025, el Presidente Trump emitió la Orden Ejecutiva 13658, "Resoluciones Adicionales de Órdenes Ejecutivas y Acciones Perjudiciales," (RR #P 11337) la cual revoca, entre otros elementos, la Orden Ejecutiva 14026 del 27 de abril de 2021, "Aumento del Salario Mínimo para Contratistas Federales" (RR #222639). Según la sección 2(b) de la Orden Ejecutiva 14236, el Departamento de Trabajo ya no está aplicando la Orden Ejecutiva 14026 ni la norma de implementación (29 CFR part 2) tomari medidas, incluyendo la aplicación de 29 CFR part 2, para implementar y hacer efectiva la revocación de la Orden Ejecutiva 14026.

**SALARIO MÍNIMO**  
 Los contratos federales de construcción y servicios suelen estar sujetos a un salario mínimo según la Orden Ejecutiva (EO), por sus siglas en inglés) 13658 o EO 14026.

• **\$13.30 POR HORA.** Si el contrato no cobrará el 1 de enero de 2025 y el 29 de enero de 2022, el contrato no se renovó ni extendió a partir del 30 de enero de 2022, la EO 13658 generalmente exige que los trabajadores reciban al menos **\$13.30 por hora** por todo el tiempo dedicado a realizar las tareas en el contrato o en relación con él en el año calendario 2025.

• **\$17.75 POR HORA.** Si el contrato se renueva o se extiende a partir del 30 de enero de 2022, o se celebra un nuevo contrato a partir del 30 de enero de 2022, la EO 14026 generalmente requiere que se les pague al menos **\$17.75 por hora** a los trabajadores por todo el tiempo invertido trabajando o en relación con el contrato en el año natural 2025.

**EXCLUSIONES**  
 • El salario mínimo de la EO 13658 puede no aplicarse para algunos trabajadores que brindan apoyo en relación con contratos federales cubiertos por menos del 20 por ciento de sus horas trabajadas en una semana.  
 • El salario mínimo de la EO 13658 puede no aplicarse a ciertas ocupaciones y trabajadores.

**CUMPLIMIENTO**  
 • La División de Horas y Salarios (WHD, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo de EE.UU. es responsable de hacer cumplir esta Ley. La WHD puede responder a preguntas sobre sus derechos y protecciones en el lugar de trabajo, investigar a los empleadores y recuperar los pagos atrasados. Todos los servicios de la WHD son gratuitos y confidenciales. Los empleadores no pueden tomar represalias ni discriminar a nadie que presente una queja o participe en una investigación de WHD, aceptará una queja en cualquier idioma. Puede encontrar la oficina de la WHD más cercana en [www.dol.gov/wahd/whd/contact/offices](http://www.dol.gov/wahd/whd/contact/offices) o llamando al número gratuito 866-487-9243. No les preguntamos a los trabajadores sobre sus estatus de inmigración. Podemos ayudarlos.

**INFORMACIÓN ADICIONAL**  
 • Los trabajadores con discapacidades cuyos sueldos se administran por certificados especiales formulados conforme a la sección 14(c) de la Ley de Normas Justas de Trabajo deben recibir no menos del salario mínimo completo según la EO 13658 por el tiempo dedicado a realizar las tareas establecidas en los contratos cubiertos o en relación con ellos.  
 • Algunas leyes estatales o locales pueden brindar mayores protecciones a los trabajadores y los empleadores deben seguir la ley que requiere la tarifa de pago más alta.  
 • Obtenga más información sobre el salario mínimo bajo la EO 13658 en [dol.gov/wahd/factsheet13658](http://dol.gov/wahd/factsheet13658)

**La ley requiere que ciertos contratistas federales muestren este póster**  
 dentro de los establecimientos o puedan ver fácilmente.

DIVISION DE HORAS Y SALARIOS  
 DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.  
 www.dol.gov/wahd/factsheet13658  
 866-487-9243  
 866-487-9243  
 866-487-9243  
 866-487-9243

## DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO (FISA – según su inglés)

**SALARIO MÍNIMO FEDERAL** **\$7.25** POR HORA  
 A PARTIR DEL 24 DE JULIO DE 2009

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

**PAGO POR SOBRETIEPO**  
 Por los horarios de trabajo y medio (1/2) de la tasa regular de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral.

**TRABAJO DE MENORES DE EDAD**  
 El empleado tiene que tener por lo menos 16 años para trabajar en la mayoría de los trabajos y agotados y por lo menos 18 años para trabajar en los trabajos no agotados designados peligrosos 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 por ciertas restricciones al horario de trabajo. Se aplican distintos requisitos al empleo agrícola.

**CREDITO POR PROPINAS**  
 Los empleadores de "empleados que reciben propinas" que cumplen con ciertas condiciones, pueden reclamar un crédito de salario basado en las propinas recibidas por sus empleados. Los empleadores les tienen que pagar a los empleados que reciben propinas un salario en efectivo por lo menos \$2.13 por hora al ellos reclaman un crédito de propinas contra su obligación de pagar el salario mínimo. Si las propinas recibidas por el empleado combinadas con el salario en efectivo de por lo menos \$2.13 por hora del empleador le 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 lejos de los puestos para ir al baño que está amparado durante un año después del nacimiento de la niñaca cada vez que la empresa necesita extraerse lejos. Empleadores deben permitir un lugar, que no sea un cuarto de baño, que esté oculto de la vista y libre de intrusiones de parte de compañeros de trabajo y del público, el cual la empleada podrá usar para extraerse lejos.

**CUMPLIMIENTO**  
 El Departamento tiene la autoridad de recuperar salarios retroactivos y una cantidad igual en daños y perjuicios en casos de incumplimiento con el salario mínimo, sobretiempos y otros incumplimientos. El Departamento puede litigar y recomendar un enjuiciamiento criminal. A los empleadores se les pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por cada incumplimiento deliberado o negligente de las disposiciones de la ley del pago del salario mínimo o de sobretiempos. También se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por incumplimiento con las disposiciones 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 violaciones pueden duplicarse cuando se demuestran que los incumplimientos fueron deliberados e intencionales. La ley también prohíbe tomar represalias o despedir a los trabajadores que presenten una queja o que participen 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 sobretiempos.  
 • 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 proporcionan protecciones más amplias a los trabajadores; los empleadores tienen que cumplir con ambas.  
 • Algunos empleadores clasifican incorrectamente a sus trabajadores como "contratistas independientes" cuando en realidad son empleados según la FLSA. Esto puede hacer la diferencia entre los dos porque los empleados a menos que estén recibiendo dinero directo a las prestaciones del salario mínimo y del pago de sobretiempos bajo la FLSA (los "contratistas independientes" clasificados como independientes no lo hacen).  
 • A ciertos estudiantes de tiempo completo, estudiantes alumnos, aprendices, y trabajadores con discapacidades se les puede pagar menos que el salario mínimo bajo certificaciones especiales expedidas por el Departamento de Trabajo.

**DIVISION DE HORAS Y SALARIOS DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.**  
 www.dol.gov/wahd/factsheet13658  
 866-487-9243  
 866-487-9243  
 866-487-9243  
 866-487-9243

## La Discriminación en el Lugar de Trabajo es Ilegal

**Conozca sus Derechos:**  
 La Comisión Para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) de los EE. UU. hace cumplir las leyes federales que le protegen contra la discriminación en el empleo. Si cree que ha sido discriminado en el trabajo o en solicitar un trabajo, la EEOC puede ayudarle.

**¿Quién está Protegido?**  
 • Empleados actuales y anteriores, incluyendo gerentes y empleados temporales.  
 • Aplicantes de trabajo.  
 • Miembros de sindicatos y Sindicatos de miembros en un sindicato.

**¿Qué Organizaciones están Cubiertas?**  
 • Empleados de empresas privadas.  
 • Gobierno estatales y locales (como empleadores).  
 • Instituciones educativas (como empleadores).  
 • Sindicatos.  
 • Agencias de empleo.

**¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales?**  
 Según la Ley de la EEOC, un empleado no puede discriminarse, independientemente de su estatus migratorio, por motivo de:  
 • Raza  
 • Color  
 • Religión  
 • Origen nacional  
 • Sexo (incluyendo embarazo, parto, y condiciones médicas relacionadas con el embarazo o nacimiento de un niño).  
 • Edad (40 años o más)  
 • Discapacidad

**¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales?**  
 La Ley de Rehabilitación de 1973, según enmendada, prohíbe a las personas calificadas con discapacidades contra los beneficios compensatorios, capacitación laboral, clasificación, promoción y otras acciones de empleo por parte de empleadores. La discriminación por discapacidad incluye no hacer ajustes razonables para personas con discapacidades o contratar a una persona con una discapacidad que no es el mejor candidato para el trabajo. La Sección 504 también prohíbe a las personas con discapacidades ser excluidas de programas para emplear y promover a personas calificadas con discapacidades en todos los niveles de empleo, incluyendo a nivel ejecutivo.

**Requisitos**  
 • Las personas que respaldan contra una persona que previene una queja por discriminación, participan en un procedimiento de la OFCCP o en un procedimiento de reclamo ante una oficina de relaciones federales en virtud de estas leyes federales.  
 • Cualquier persona que crea con un contrato ha violado sus obligaciones de no discriminación o acción afirmativa bajo las estadísticas de la OFCCP debe comunicarse de inmediato con:  
 La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP) del Departamento de Trabajo de los EE. UU., 200 201 0071 (Washington, D.C. 20503) o 200 201 0071 (Internet: [www.dhs.gov/e-verify](http://www.dhs.gov/e-verify))

**Estatus Protegido como Veterano**  
 La Ley de Estadística del Ingreso y el Seguro Social de la Ley de Discriminación Laboral y requiere acción afirmativa de una oficina de relaciones federales o una oficina de relaciones estatales (antes de los diez días de los tres años posteriores al momento de la liberación del servicio activo, veteranos en servicio activo en tiempo de guerra o miembros de campaña, o veteranos con medallas de servicio de los últimos servicios).

**Requisitos**  
 • Las personas que respaldan contra una persona que previene una queja por discriminación, participan en un procedimiento de la OFCCP o en un procedimiento de reclamo ante una oficina de relaciones federales en virtud de estas leyes federales.  
 • Cualquier persona que crea con un contrato ha violado sus obligaciones de no discriminación o acción afirmativa bajo las estadísticas de la OFCCP debe comunicarse de inmediato con:  
 La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP) del Departamento de Trabajo de los EE. UU., 200 201 0071 (Washington, D.C. 20503) o 200 201 0071 (Internet: [www.dhs.gov/e-verify](http://www.dhs.gov/e-verify))

**PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL**  
 La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, prohíbe la discriminación laboral por motivo de discapacidad en la contratación, promoción y otras acciones de empleo por parte de empleadores. La discriminación laboral incluye no hacer ajustes razonables para personas con discapacidades o contratar a una persona con una discapacidad que no es el mejor candidato para el trabajo. La Sección 504 también prohíbe a las personas con discapacidades ser excluidas de programas para emplear y promover a personas calificadas con discapacidades en todos los niveles de empleo, incluyendo a nivel ejecutivo.

**Requisitos**  
 • Las personas que respaldan contra una persona que previene una queja por discriminación, participan en un procedimiento de la OFCCP o en un procedimiento de reclamo ante una oficina de relaciones federales en virtud de estas leyes federales.  
 • Cualquier persona que crea con un contrato ha violado sus obligaciones de no discriminación o acción afirmativa bajo las estadísticas de la OFCCP debe comunicarse de inmediato con:  
 La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP) del Departamento de Trabajo de los EE. UU., 200 201 0071 (Washington, D.C. 20503) o 200 201 0071 (Internet: [www.dhs.gov/e-verify](http://www.dhs.gov/e-verify))

**¿Qué Puede Hacer si Cree que ha Ocurrido Discriminación?**  
 Comunique con la EEOC o la oficina de relaciones federales (OFCCP). No importa, cuando asistan dentro de tiempo según las leyes de la EEOC o la OFCCP. El tiempo para presentar una demanda es de 180 días desde el momento de la discriminación o de 300 días, según el lugar donde vive el trabajador. Puede encontrar la lista de las OFCCP en [www.dhs.gov/e-verify](http://www.dhs.gov/e-verify).

**Presentar una consulta a través del Portal Público**  
 Para obtener más información sobre el proceso de presentación de una consulta, visite [www.govinfo.gov](http://www.govinfo.gov)  
 Lláme 1-800-487-9243 (línea gratuita)  
 1-800-487-9243 (línea gratuita)  
 1-800-487-9243 (línea gratuita)  
 1-800-487-9243 (línea gratuita)

**Wahd**  
 Una Oficina de Campo de la EEOC (información en español) en [www.govinfo.gov](http://www.govinfo.gov)  
 Correo Electrónico: [whd@e-verify.com](mailto:whd@e-verify.com)  
 Información adicional sobre la EEOC, incluyendo información sobre cómo presentar un cargo de discriminación, está disponible en [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov).

**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 pagado licencia por enfermedad para contratistas federales, requiere que ciertos empleadores que contratan con el Gobierno Federal a proveer empleos trabajados solo en relación con estos contratos con 1 hora de licencia por enfermedad remunerada por cada 30 horas trabajadas, hasta 56 horas de licencia por enfermedad pagada cada año.

**RESPALDOS**  
 La ley prohíbe despedir o tomar represalias contra los trabajadores por presentar una queja, cooperar en una investigación o testificar en un procedimiento bajo la Ley Davis-Bacon y Leyes Relacionadas.  
**PAGO APROPIADO**  
 Si no recibe el pago apropiado, o precisa de información adicional sobre los salarios aplicables, póngase en contacto con el Contratación Oficial que aparece abajo.

**CUMPLIMIENTO**  
 La División de Salarios y Horas (WHD, por sus siglas en inglés), responsable de asegurar que los empleadores 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 recomendar acciones a los cuales los trabajadores pueden tener 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 vencidas 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 y locales también requieren que los empleados reciban una licencia por enfermedad pagada. Los empleadores deben cumplir con todos los requisitos aplicables.

**DIVISION DE HORAS Y SALARIOS DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.**  
 www.dol.gov/wahd/factsheet13706  
 866-487-9243  
 866-487-9243  
 866-487-9243  
 866-487-9243

## ¿Conozca sus derechos bajo la Ley de Recuperación!

**¿Sabe usted?**  
 La Recuperación y Reversión de 2009\* más administrativa 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 o 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 Recuperación y la Tabla de la Transparencia, un General de Inspector, el General de Inspector, un congresista, un estado o federal regulador o agencia de aplicación de la ley, una persona con la autoridad de supervisión sobre el empleado, un tribunal o el jurado de acusación, o la cabeza de una agencia federal o sus representantes.  
 La revelación debe implicar información que el empleado cree es evidencia de:  
 • mala administración o un contrato de agencia o de la subvención relativo a los fondos de recuperación;  
 • una pérdida bruta de los fondos de recuperación;  
 • un peligro substancial y específico a la seguridad relacionado a la implementación o el uso de fondos de recuperación;  
 • un abuso de la autoridad relacionado a la implementación o el uso de fondos de recuperación;  
 • una infracción de la ley, la regla, o la regulación relacionado a un contrato de la agencia o la boca con relación a información publicada a fondos de recuperación.

**¿Cómo Es Protegido los Whistleblowers?**  
 Usted no puede ser degradado, degradado de otro modo, discriminado en contra como una represalia por hacer un informe revelación.  
**Actual!**  
 Este es el sistema al Recuperación por más información sobre sus derechos y detalles en como reportar en [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov)

**¿Quién es protegido?**  
 Los empleados de empleadores no federales que reciben fondos de recuperación, los donantes u organizaciones profesionales de asociación, los contratistas, los subcontratistas, los donantes u organizaciones profesionales de asociación que actúan en el interés de recipientes de fondos de recuperación.  
**¿Cómo Es Protegido los Whistleblowers?**  
 Usted no puede ser degradado, degradado de otro modo, discriminado en contra como una represalia por hacer un informe revelación.  
**Actual!**  
 Este es el sistema al Recuperación por más información sobre sus derechos y detalles en como reportar en [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov)

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

**Discapacidad**  
 La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, prohíbe a las personas calificadas con discapacidades contra los beneficios compensatorios, capacitación laboral, clasificación, promoción y otras acciones de empleo por parte de empleadores. La discriminación por discapacidad incluye no hacer ajustes razonables para personas con discapacidades o contratar a una persona con una discapacidad que no es el mejor candidato para el trabajo. La Sección 504 también prohíbe a las personas con discapacidades ser excluidas de programas para emplear y promover a personas calificadas con discapacidades en todos los niveles de empleo, incluyendo a nivel ejecutivo.

**Requisitos**  
 • Las personas que respaldan contra una persona que previene una queja por discriminación, participan en un procedimiento de la OFCCP o en un procedimiento de reclamo ante una oficina de relaciones federales en virtud de estas leyes federales.  
 • Cualquier persona que crea con un contrato ha violado sus obligaciones de no discriminación o acción afirmativa bajo las estadísticas de la OFCCP debe comunicarse de inmediato con:  
 La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP) del Departamento de Trabajo de los EE. UU., 200 201 0071 (Washington, D.C. 20503) o 200 201 0071 (Internet: [www.dhs.gov/e-verify](http://www.dhs.gov/e-verify))

**Estatus Protegido como Veterano**  
 La Ley de Estadística del Ingreso y el Seguro Social de la Ley de Discriminación Laboral y requiere acción afirmativa de una oficina de relaciones federales o una oficina de relaciones estatales (antes de los diez días de los tres años posteriores al momento de la liberación del servicio activo, veteranos en servicio activo en tiempo de guerra o miembros de campaña, o veteranos con medallas de servicio de los últimos servicios).

**Requisitos**  
 • Las personas que respaldan contra una persona que previene una queja por discriminación, participan en un procedimiento de la OFCCP o en un procedimiento de reclamo ante una oficina de relaciones federales en virtud de estas leyes federales.  
 • Cualquier persona que crea con un contrato ha violado sus obligaciones de no discriminación o acción afirmativa bajo las estadísticas de la OFCCP debe comunicarse de inmediato con:  
 La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP) del Departamento de Trabajo de los EE. UU., 200 201 0071 (Washington, D.C. 20503) o 200 201 0071 (Internet: [www.dhs.gov/e-verify](http://www.dhs.gov/e-verify))

**¿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.**  
**Repetir huelgas y piquetes, según lo autorizado 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 un empleado:**  
 • 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.  
 • Repetir huelgas y piquetes, según lo autorizado 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 un empleado:**  
 • 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.  
 • Repetir huelgas y piquetes, según lo autorizado 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 un empleado:**  
 • 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.  
 • Repetir huelgas y piquetes, según lo autorizado 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 un empleado:**  
 • 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.  
 • Repetir huelgas y piquetes, según lo autorizado 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 un empleado:**  
 • 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.  
 • Repetir huelgas y piquetes, según lo autorizado 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 un empleado:**  
 • 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.  
 • Repetir huelgas y piquetes, según lo autorizado 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 un empleado:**  
 • 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.  
 • Repetir huelgas y piquetes, según lo autorizado 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 un empleado:**  
 • 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.  
 • Repetir huelgas y piquetes, según lo autorizado 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 un empleado:**  
 • 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.  
 • Repetir huelgas y piquetes, según lo autorizado 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 un empleado:**  
 • 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.  
 • Repetir huelgas y piquetes, según lo autorizado 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 un empleado:**  
 • 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.  
 • Repetir huelgas y piquetes, según lo autorizado 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 un empleado:**  
 • 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.  
 • Repetir huelgas y piquetes, según lo autorizado 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 un empleado:**  
 • 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.  
 • Repetir huelgas y piquetes, según lo autorizado 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 un empleado:**  
 • 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