

Federal Contractors Edition Poster



Por favor publique en un lugar visible. Fecha de Publicación: Las leyes laborales cambian frecuentemente. Contacte a su distribuidor para asegurarse de cumplir con los requisitos de publicación a nivel estatal y federal al menos una vez al año. © LaborLawCenter LLC. All rights reserved.

SALARIO MÍNIMO FEDERAL PARA CONTRATISTAS

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO LA ORDEN EJECUTIVA 14026

SALARIO MÍNIMO FEDERAL PARA CONTRATISTAS

\$17.75 POR HORA

VIGENTE 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. El salario mínimo federal para contratistas es de \$17.75 por hora. Este póster debe estar en un lugar visible en el sitio web de la agencia. Este póster debe estar en un lugar visible en el sitio web de la agencia.

SALARIO MÍNIMO La Orden Ejecutiva 14026 (EO, por sus siglas en inglés) requiere que los contratistas federales paguen a los trabajadores que realizan trabajos en o en relación con contratos cubiertos 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 cada año a partir de entonces, una cantidad ajustada a la inflación determinada por el Secretario de Trabajo de acuerdo con la EO y las regulaciones correspondientes. El salario mínimo por hora de la EO vigente desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2025 es de \$17.75.

CRÉDITO POR PROPINAS Los contratistas no podrán acreditar las propinas de los empleados al salario mínimo establecido por la Orden Ejecutiva (EO, por sus siglas en inglés). Al igual que otros trabajadores sujetos a la EO 14026, los empleados que reciben propinas deben recibir un salario en efectivo de al menos \$17.75 por hora, a partir del 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2025.

EXCLUSIONES

- El salario mínimo de la EO 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 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. La WHD aceptará una queja en cualquier idioma. Puede encontrar la oficina de la WHD más cercana en dol.gov/agencies/whd/contact/federal-offices o llamando al número gratuito 866-487-9243. No le preguntamos a los trabajadores sobre su estatus de inmigración. **Podemos ayudarle.**

INFORMACIÓN ADICIONAL

- La EO 14026 solo se aplica a ciertos contratos federales de construcción y servicios que se renovaron, ampliaron o celebrados a partir del 30 de enero de 2022. Los contratos que se adjudicaron entre el 1 de enero de 2013 y el 29 de enero de 2022 que no se renovaron ni ampliaron el o 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 EO 13658, que establece un requisito de salario mínimo más bajo que la EO 14026. Obtenga más información sobre las diferencias entre la EO 14026 y la EO 13658 en dol.gov/agencies/whd/government-contracts/eo-14026-side-by-side.
- Los trabajadores con discapacidades cuyos pagos se rigen por certificados especiales emitidos bajo la sección 14(c) de la Ley de Normas Justas de Trabajo también deben recibir por lo menos la cantidad completa del salario mínimo según la EO.
- Algunas leyes estatales o locales pueden brindar mayor protección a los trabajadores; los empleadores deben cumplir con la ley que requiere la tarifa de pago más alta.
- Obtenga más información sobre la EO en dol.gov/agencies/whd/government-contracts/eo-14026.



TRANSPARENCIA EN EL PAGO

TRANSPARENCIA EN EL PAGO

CLÁUSULA DE NO DISCRIMINACIÓN

El contratista no despedirá ni de ninguna otra manera discriminará a los empleados o solicitantes porque hayan preguntado, discutido, o revelado su propio salario o el sueldo de otro empleado o solicitante. Sin embargo, los empleados que tengan acceso a la información de compensación de otros empleados o solicitantes como parte de sus funciones esenciales de trabajo no pueden revelar el sueldo de otros empleados o solicitantes a las personas que de otra manera no tengan acceso a la información de compensación, a menos que la divulgación sea (a) en respuesta a una queja formal o cargo, (b) en cumplimiento de una investigación, procedimiento, audiencia, o acción, incluyendo una investigación realizada por el empleador, o (c) en cumplimiento con la obligación legal del contratista de proporcionar información. 41 CFR 60.1-35(c)

Si usted cree que ha sido discriminado contacte a OFCCP, 1-800-397-6251 | TTY 1-877-889-5627 | www.dol.gov/ofccp

200 CONSTITUTION AVENUE NW | WASHINGTON, DC 20210 | tel: 1-800-397-6251 | TTY: 1-877-889-5627 | www.dol.gov/ofccp

DERECHO A TRABAJAR

Si usted dispone de las capacidades, experiencia y derecho legal a trabajar, su estatus migratorio o de ciudadanía no debe representar un obstáculo, ni tampoco lo debe ser el lugar en que usted nació o ningún otro aspecto de su nacionalidad de origen. Existe una parte de las leyes migratorias de los EE. UU. que protegen a los trabajadores que cuentan con la debida autorización legal para trabajar de la discriminación por motivos de su estatus de ciudadanía o nacionalidad de origen. Puede consultar esta ley contenida en la **Sección 1324b del Título 8 del Código de los EE. UU.** Es posible que la **Sección de Derechos de Inmigrantes y Empleados (IER, por sus siglas en inglés)** pueda ayudar si un empleador lo trata de una forma injusta, en contra de esta ley. La ley que hace cumplir la IER es la Sección 1324b del Título 8 del Código de los EE. UU. Los reglamentos de dicha ley se encuentran en la Parte 44 del Título 28 del Código de Reglamentos Federales. Llame a la IER si un empleador: No lo contrata o lo despiden a causa de su nacionalidad de origen o estatus de ciudadanía (esto podría representar una vulneración de parte de la ley contenida en la Sección 1324b(a)(1) del Título 8 del Código de los EE. UU.). Lo trata de una manera injusta a la forma de comprobar su derecho a trabajar en los EE. UU., incluyendo al completar el **Formulario I-9** o utilizar **E-Verify** (esto podría representar una vulneración de la ley contenida en la Sección 1324b(a)(1) o (a)(6) del Título 8 del Código de los EE. UU.) Toma represalias en su contra por haber defendido su derecho a trabajar al amparo de esta ley (la ley prohíbe las represalias, según se indica en la Sección 1324b(a)(5) del Título 8 del Código de los EE. UU.) Esta ley puede ser complicada. Llame a la IER para más información sobre las protecciones existentes contra la discriminación por motivos del estatus de ciudadanía o la nacionalidad de origen.

IF YOU HAVE THE RIGHT TO WORK DON'T LET ANYONE TAKE IT AWAY

SI USTED TIENE DERECHO A TRABAJAR NO DEJE QUE NADIE SE LO quite

If you have the skills, experience, and legal right to work, your citizenship or immigration status shouldn't get in the way. Neither should the place you were born or another aspect of your national origin. A part of U.S. immigration laws protects legally-authorized workers from discrimination based on their citizenship status and national origin. You can read this law at **8.U.S.C. § 1324b. The Immigrant and Employee Rights Section (IER) may be able to help if an employer treats you unfairly in violation of this law.** The law that IER enforces is 8 U.S.C. § 1324b. The regulations for this law are at 28 C.F.R. Part 44. Call IER if an employer: Does not hire you or fires you because of your national origin or citizenship status (this may violate a part of the law at 8 U.S.C. § 1324b(a)(1)) Treats you unfairly while checking your right to work in the U.S., including while completing the **Form I-9** or using **E-Verify** (this may violate the law at 8 U.S.C. § 1324b(a)(1) or (a)(6)) Retaliates against you because you are speaking up for your right to work as protected by this law (the law prohibits retaliation at 8 U.S.C. § 1324b(a)(5)) The law can be complicated. Call IER to get more information on protections from discrimination based on citizenship status and national origin.

Si usted dispone de las capacidades, experiencia y derecho legal a trabajar, su estatus migratorio o de ciudadanía no debe representar un obstáculo, ni tampoco lo debe ser el lugar en que usted nació o ningún otro aspecto de su nacionalidad de origen. Existe una parte de las leyes migratorias de los EE. UU. que protegen a los trabajadores que cuentan con la debida autorización legal para trabajar de la discriminación por motivos de su estatus de ciudadanía o nacionalidad de origen. Puede consultar esta ley contenida en la **Sección 1324b del Título 8 del Código de los EE. UU.** Es posible que la **Sección de Derechos de Inmigrantes y Empleados (IER, por sus siglas en inglés)** pueda ayudar si un empleador lo trata de una forma injusta, en contra de esta ley. La ley que hace cumplir la IER es la Sección 1324b del Título 8 del Código de los EE. UU. Los reglamentos de dicha ley se encuentran en la Parte 44 del Título 28 del Código de Reglamentos Federales. Llame a la IER si un empleador: No lo contrata o lo despiden a causa de su nacionalidad de origen o estatus de ciudadanía (esto podría representar una vulneración de parte de la ley contenida en la Sección 1324b(a)(1) del Título 8 del Código de los EE. UU.). Lo trata de una manera injusta a la forma de comprobar su derecho a trabajar en los EE. UU., incluyendo al completar el **Formulario I-9** o utilizar **E-Verify** (esto podría representar una vulneración de la ley contenida en la Sección 1324b(a)(1) o (a)(6) del Título 8 del Código de los EE. UU.) Toma represalias en su contra por haber defendido su derecho a trabajar al amparo de esta ley (la ley prohíbe las represalias, según se indica en la Sección 1324b(a)(5) del Título 8 del Código de los EE. UU.) Esta ley puede ser complicada. Llame a la IER para más información sobre las protecciones existentes contra la discriminación por motivos del estatus de ciudadanía o la nacionalidad de origen.

Immigrant and Employee Rights Section (IER)
1-800-255-7688 TTY 1-800-237-2515 www.justice.gov/ier IER@usdoj.gov

Sección de Derechos de Inmigrantes y Empleados (IER)
1-800-255-7688 TTY 1-800-237-2515 www.justice.gov/ier IER@usdoj.gov

U.S. Department of Justice, Civil Rights Division, Immigrant and Employee Rights Section, January 2019

This guidance document is not intended to be a final agency action, has no legally binding effect, and has no force or effect of law. The document may be rescinded or modified at the Department's discretion, in accordance with applicable laws. The Department's guidance documents, including this guidance, do not establish legally enforceable responsibilities beyond what is required by the terms of the applicable statutes, regulations, or binding judicial precedent. For more information, see "Memorandum for All Components: Prohibition of Improper Guidance Documents," from Attorney General Jefferson B. Sessions II, November 16, 2017.

Departamento de Justicia de los EE. UU., División de Derechos Civiles, Sección de Derechos de Inmigrantes y Empleados, enero del 2019

Este documento de orientación no tiene como propósito ser una decisión definitiva por parte de la agencia, no tiene ningún efecto jurídicamente vinculante y puede ser rescindido o modificado a la discreción del Departamento, conforme a las leyes aplicables. Los documentos de orientación del Departamento, entre ellos este documento de orientación, no establecen responsabilidades jurídicamente vinculantes más allá de lo que se requiere en los términos de las leyes aplicables, los reglamentos o los precedentes jurídicamente vinculantes. Para más información, véase "Memorandum para Todos Los Componentes: La Prohibición contra Documentos de Orientación Impropias", del Fiscal General Jefferson B. Sessions II, 16 de noviembre del 2017.

LA LEY NACIONAL DE RELACIONES LABORALES

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

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

Según la NLRT, usted tiene derecho a:

- Organizar un sindicato** para negociar con su empleador respecto de su salario, sus horarios de trabajo y otros términos y condiciones de empleo.
- Fundar, unirse o ayudar a un sindicato.**
- Negociar colectivamente** con su empleador, a través de representantes elegidos por los empleados, los contratos que fijen su salario, beneficios, horarios y otras condiciones laborales.
- Discutir sus términos** y condiciones de empleo, o la organización de su sindicato, con sus compañeros de trabajo o un sindicato.
- Actuar con uno o más compañeros** de trabajo para mejorar sus condiciones laborales ocupándose, entre otras cosas, de hacer llegar directamente a su empleador o a un organismo gubernamental las quejas relacionadas con su trabajo, y buscar ayuda de un sindicato.

Según la NLRT, 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.

Según la NLRT, es ilegal que su empleador:

- Le prohíba solicitar** para un sindicato durante horarios no laborales – como antes o después del trabajo, o durante los recreos–, o distribuir materiales sobre el sindicato fuera de los horarios laborales 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 despidan, 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.

- 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.

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.

También puede contactar a la NLRB al teléfono gratuito: 1-844-762-NLRB (6572). Asistencia en otros idiomas disponible. Las personas con discapacidades auditivas que deseen hablar con un representante de la NLRB deben enviar un correo electrónico a relay.service@nlrb.gov. Un representante de la NLRB enviará un correo electrónico al solicitante con instrucciones sobre cómo programar una llamada con el servicio de retransmisión.

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 contratar 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; podrá encontrarla en el sitio web de la agencia: www.nlrb.gov.

Escanear para aprender más

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

Technical Revision Date: 05/02/22

LEY WALSH-HEALEY SOBRE CONTRATOS PÚBLICOS

DERECHOS DEL EMPLEADO BAJO CONTRATOS GUBERNAMENTALES

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

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

SALARIOS MÍNIMOS Su tasa de pago no puede ser inferior al salario mínimo establecido por la Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA-siglas en inglés). Se podría exigir una tasa superior para contratos bajo el Sistema de Tarifas de Pago por Servicios. Dicha determinación de salarios se fija 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.

HORA DE SOBRETIEDO 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.

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 servicios. El establecimiento salario mínimo, bonos máximos, y normas de seguridad y salud para trabajo realizado bajo dichos contratos, y prohíbe el empleo, en un contrato, 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 empleadas 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 le ha de pagar a trabajadores bajo el alcance de esta ley tiempo y medio de su tarifa básica de pago por cada hora trabajada en exceso de 40 por semana. El pago de sobretiempo debe basar se 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 periodo en que se realiza trabajo bajo un contrato sujeto a la ley, el contratista ha de colocar avisos de información de seguridad y salud en edificios o sitios que pueda entrar el público, y en otros sitios para que los empleados puedan observar un ejemplar en camino a o la salida de su sitio de empleo.

La Responsabilidad de Contratistas Secundarios — Los contratistas primarios tienen responsabilidad de proporcionar información por sus servicios 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. Los contratos federales que no están sujetos a esta ley, como los de mantenimiento y sanidad, además de mantener ciertos registros, a menos que se aplique una exención específica.

Seguridad y Sanidad — La Ley de Normas Justas de Trabajo y la Ley Sobre Horas Laborales y Normas de 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 periodo en que se realiza trabajo bajo un contrato sujeto a la ley, el contratista ha de colocar avisos de información de seguridad y salud en edificios o sitios que pueda entrar el público, y en otros sitios para que los empleados puedan observar un ejemplar en camino a o la salida de su sitio de empleo.

La Responsabilidad de Contratistas Secundarios — Los contratistas primarios tienen responsabilidad de proporcionar información por sus servicios 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. Los contratos federales que no están sujetos a esta ley, como los de mantenimiento y sanidad, además de mantener ciertos registros, a menos que se aplique una exención específica.

Seguridad y Sanidad — La Ley de Normas Justas de Trabajo y la Ley Sobre Horas Laborales y Normas de 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 periodo en que se realiza trabajo bajo un contrato sujeto a la ley, el contratista ha de colocar avisos de información de seguridad y salud en edificios o sitios que pueda entrar el público, y en otros sitios para que los empleados puedan observar un ejemplar en camino a o la salida de su sitio de empleo.

La Responsabilidad de Contratistas Secundarios — Los contratistas primarios tienen responsabilidad de proporcionar información por sus servicios secundarios bajo el alcance de esta ley.

CUMPLIMIENTO La responsabilidad para la administración de estas leyes le corresponde a ciertas agencias específicas del Departamento de Trabajo (DOL-siglas en inglés). Para empezar una denuncia o obtener información, favor de ponerse en contacto con la **División de Horas y Salarios** (WHD, por sus siglas en inglés para la Sección) llamando gratuitamente a la línea de asistencia 1-866-487-9243 (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 1-800-321-6742, o visitando www.osha.gov

1-866-487-9243
TT 877-889-5627
www.dol.gov/whd
WH1313 SPA REV 04/09

1-866-487-9243
TT 877-889-5627
www.dol.gov/whd
WH1313 SPA REV 04/09

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(a) Secretario(a) de Trabajo haya determinado prevalecientes en la localidad para la clasificación bajo la cual el empleado está 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 anterior. Se suele esperar en el contrato las tasas de pago y los beneficios adicionales exigidos. No obstante, bajo ninguna situación se permite pagar menos del salario mínimo establecido en la división 6(a)(1) de la Ley de Normas Justas de Trabajo a empleados desempeñando trabajo necesario para el cumplimiento del contrato. Contratos por servicios que no excedan \$2,500 no están sujetos a las determinaciones de tasas prevalecientes o a las exigencias de seguridad y sanidad de la ley. No obstante, la ley exige que se le 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 de gobierno en exceso de \$10,000 que exigen o incluyen el empleo de obreros, mecánicos, guardas, serenos.

Seguridad y Sanidad — La ley específica que ninguna parte de los servicios prestados bajo contratos en exceso de \$2,500 puede realizarse en edificios o sitios o bajo condiciones laborales, proporcionando información y protección de seguridad y salud en el lugar de trabajo, 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.

Seguridad y Sanidad — La ley específica que ninguna parte de los servicios prestados bajo contratos en exceso de \$2,500 puede realizarse en edificios o sitios o bajo condiciones laborales, proporcionando información y protección de seguridad y salud en el lugar de trabajo, 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.

Seguridad y Sanidad — La ley específica que ninguna parte de los servicios prestados bajo contratos en exceso de \$2,500 puede realizarse en edificios o sitios o bajo condiciones laborales, proporcionando información y protección de seguridad y salud en el lugar de trabajo, 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.

Seguridad y Sanidad — La ley específica que ninguna parte de los servicios prestados bajo contratos en exceso de \$2,500 puede realizarse en edificios o sitios o bajo condiciones laborales, proporcionando información y protección de seguridad y salud en el lugar de trabajo, 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.

Seguridad y Sanidad — La ley específica que ninguna parte de los servicios prestados bajo contratos en exceso de \$2,500 puede realizarse en edificios o sitios o bajo condiciones laborales, proporcionando información y protección de seguridad y salud en el lugar de trabajo, 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.

Seguridad y Sanidad — La ley específica que ninguna parte de los servicios prestados bajo contratos en exceso de \$2,500 puede realizarse en edificios o sitios o bajo condiciones laborales, proporcionando información y protección de seguridad y salud en el lugar de trabajo, 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.

Seguridad y Sanidad — La ley específica que ninguna parte de los servicios prestados bajo contratos en exceso de \$2,500 puede realizarse en edificios o sitios o bajo condiciones laborales, proporcionando información y protección de seguridad y salud en el lugar de trabajo, 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.

Seguridad y Sanidad — La ley específica que ninguna parte de los servicios prestados bajo contratos en exceso de \$2,500 puede realizarse en edificios o sitios o bajo condiciones laborales, proporcionando información y protección de seguridad y salud en el lugar de trabajo, 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.

Seguridad y Sanidad — La ley específica que ninguna parte de los servicios prestados bajo contratos en exceso de \$2,500 puede realizarse en edificios o sitios o bajo condiciones laborales, proporcionando información y protección de seguridad y salud en el lugar de trabajo, 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.

WH1313 SPA REV 04/09

E-VERIFY

This Organization Participates in E-Verify

This employer participates in E-Verify and will provide the federal government with your Form I-9 information to confirm that you are authorized to work in the U.S. If E-Verify cannot confirm that you are authorized to work, this employer is required to give you written instructions and an opportunity to contact Department of Homeland Security (DHS) or Social Security Administration (SSA) so you can begin to resolve the issue before the employer takes any action against you, including terminating your employment. Employees can only use E-Verify once they have accepted a job offer and completed the Form I-9.

E-Verify Works for Everyone
For more information on E-Verify, or if you believe that your employer has violated its E-Verify responsibilities, please contact DHS.
888-897-7781
E-Verify.gov

Esta organización participa en E-Verify

Este empleador participa en E-Verify y proporcionará al gobierno federal la información de su Formulario I-9 para confirmar que usted está autorizado para trabajar en los EE.UU. Si E-Verify no puede confirmar que usted está autorizado para trabajar, este empleador está requerido a darle instrucciones por escrito y una oportunidad de contactar al Departamento de Seguridad Nacional (DHS) o la Administración del Seguro Social (SSA) para que pueda comenzar a resolver el problema antes de que el empleador tome acción alguna contra usted, incluyendo la terminación de su empleo. Los empleados solo pueden utilizar E-Verify una vez que usted haya aceptado una oferta de trabajo y completado el Formulario I-9.

Para más información sobre E-Verify, o si usted cree que su empleador ha violado sus responsabilidades de E-Verify, por favor contacte a DHS.
888-897-7781
E-Verify.gov

The E-Verify logo and mark are registered trademarks of Department of Homeland Security.

LICENCIA MÉDICA PAGA PARA CONTRATISTAS FEDERALES

DERECHOS DEL TRABAJADOR SEGÚN LA ORDEN EJECUTIVA 13706

LICENCIA MÉDICA PAGA PARA CONTRATISTAS FEDERALES
UNA HORA DE LICENCIA MÉDICA PAGA POR CADA 30 HORAS DE TRABAJO, HASTA 56 HORAS CADA AÑO

LICENCIA POR ENFERMEDAD PAGADA La Orden Ejecutiva 13706, Establecimiento de una licencia por enfermedad pagada, garantiza el derecho de los empleados que trabajan en conexión con aquellos contratos una hora de licencia por enfermedad pagada por cada 30 horas que trabajen, hasta 56 horas de licencia por enfermedad pagada cada año. A los empleados se les tiene que permitir usar la licencia médica pagada por enfermedad pagada para la realización del contrato. Los empleados pueden usar la licencia, incluyendo cuidado preventivo, para ayudar a un miembro de la familia que está enfermo, lesionado o tenga otras necesidades relacionadas con la salud, incluyendo cuidado preventivo, o por razones de salud mental. Trabajando como miembro de la familia que está enfermo, lesionado o tiene una licencia sexual o apico. Aplican las reglas sobre cuándo y cómo los empleados deberían pedir usar la licencia por enfermedad pagada. Hay más información disponible acerca de los requisitos para la licencia por enfermedad pagada en dol.gov/agencies/whd/government-contracts/sick-leave

CUMPLIMIENTO La División de Horas y Salarios (WHD, por sus siglas en inglés) es responsable por asegurarse de que los empleadores cumplan con la Orden Ejecutiva 13706, tiene oficinas en todo el país. WHD puede responder preguntas, en personas o por teléfono, sobre los derechos y las protecciones en el lugar de trabajo. WHD puede investigar a los empleadores y recuperar salarios a

los que los trabajadores puedan tener derecho. Todos los servicios son gratuitos y confidenciales. Si usted cree que sus derechos han sido violados, o que un empleador no está cumpliendo con la ley, puede prohibir o denunciar o despiden a los empleados que presenten un reclamo o participen en cualquier procedimiento en virtud de la Orden Ejecutiva.

INFORMACIÓN ADICIONAL La Orden Ejecutiva 13706 aplica a nuevos contratos y reemplazos de contratos federales que no están cubiertos por el Título 5 del Código de Reglamentos Federales. Se aplica a los contratos federales para la construcción y muchos tipos de contratos federales para servicios. Algunas leyes estatales y locales también exigen que a los empleados se les proporcione una licencia por enfermedad pagada. Los empleadores tienen que cumplir con todas las exigencias aplicables.

WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR
866-487-9243
dol.gov/agencies/whd/government-contracts
WH1090
REV 03/22

DERECHOS DEL DENUNCIANTE

Hoja de Datos OSHA

El Programa de Protección a los Denunciantes de OSHA El Programa de Protección a los Denunciantes de OSHA hace cumplir las disposiciones de más de 20 leyes federales que protegen a los empleados contra la represalia por, entre otras cosas, reportar