

## DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

### BAJO LA ORDEN EJECUTIVA 13658

## SALARIO MÍNIMO FEDERAL PARA CONTRATISTAS

# \$12.90 POR HORA

### VEGENTE DEL 1 DE ENERO DE 2024 - 31 DE DICIEMBRE DE 2024

**SALARIO MÍNIMO**

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

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

**\$12.90 POR HORA:** Si el contrato fue celebrado el 1 de enero de 2024 o antes esta fecha y el 29 de enero de 2022, el contrato no se renovó ni prorrogó el 30 de enero de 2022 a partir de esta fecha. EO 13658 generalmente requiere que los trabajadores sean pagados por lo menos \$12.90 por hora por todo el tiempo dedicado a la ejecución del contrato o relacionados con él mismo en el año calendario de 2024.

**\$17.20 POR HORA:** Si se renueva o prorroga el contrato el 30 de enero de 2022 o a partir de esta fecha, o si celebra un nuevo contrato el 30 de enero de 2022 o a partir de esta fecha, EO 14026 generalmente requiere que los trabajadores reciban un pago de por lo menos \$17.20 por hora por todo el tiempo que desempeñen los contratos cubiertos o relacionados con estos mismos en el año calendario de 2024.

**EXCEPCIONES**

- El salario mínimo de la EO 13658 puede no aplicarse para algunos trabajadores que brindan apoyo "en relación con" los contratos federales cubiertos por menos del 20 por ciento de sus tareas trabajadas en una semana.
- El salario mínimo en virtud de la EO 13658 puede no aplicarse a ciertos 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 WHD son gratuitos y confidenciales. Los empleadores no pueden tomar represalias ni discriminar a alguien que presente una queja o participe en una investigación. WHD aceptará quejas en cualquier idioma. Puede encontrar su oficina de WHD más cercana en [www.dol.gov/agencies/whd/contact/office-locator](http://www.dol.gov/agencies/whd/contact/office-locator) o llamando al número gratuito 866-487-9243. No los preguntamos a los trabajadores sobre su estatus de inmigración. **Puedemos ayudarte.**

**INFORMACIÓN ADICIONAL**

- Los trabajadores con discapacidad cuyo salario se rige por certificados especiales emitidos según la sección 1402 de la Ley de Normas Justas de Trabajo Fair Labor Standards Act) deben percibir, como mínimo, el salario mínimo previsto en la EO 13658 por el tiempo dedicado a la ejecución de los contratos cubiertos o relacionados con los mismos.
- Algunas leyes locales o estatales pueden brindar mayores protecciones y los empleadores deben seguir la ley que sea la tarifa salarial más alta.
- Obtenga más información sobre el salario mínimo bajo la EO 13658 visite [www.dol.gov/agencies/whd/government-contracts/minimum-wage](http://www.dol.gov/agencies/whd/government-contracts/minimum-wage).



## DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

### BAJO LA ORDEN EJECUTIVA 14026

## SALARIO MÍNIMO FEDERAL PARA CONTRATISTAS

# \$17.20 POR HORA

### VIGENTE DEL 1 DE ENERO DE 2024 - 31 DE DICIEMBRE DE 2024

**SALARIO MÍNIMO**

La Orden Ejecutiva (EO) 14026 exige que los contratistas federales paguen a los trabajadores que realicen trabajos en o relacionados con contratos cubiertos a menos de \$15.00 por hora a partir del 30 de enero de 2022, y 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 EO 14026 y las regulaciones correspondientes. El salario mínimo establecido en la EO 14026 en vigor del 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2024 es de **\$17.20 por hora**.

A partir del 1 de enero de 2024, los contratistas no podrán acreditar las peticiones de los empleados al salario mínimo de la EO 14026. Al igual que otros trabajadores sujetos a la EO 14026, los empleados con peticiones deben percibir un salario en efectivo de al menos 17.20 \$ por hora, desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2024.

**EXCEPCIONES**

- El salario mínimo de la EO 14026 puede no aplicarse a algunos trabajadores que prestan apoyo "en conexión con" los contratos cubiertos por menos del 20 % de sus horas trabajadas en una semana.
- El salario mínimo establecido en la EO 14026 podría no aplicarse para ciertos otros puestos 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 WHD son gratuitos y confidenciales. Los empleadores no pueden tomar represalias ni discriminar a alguien que presente una queja o participe en una investigación. WHD aceptará quejas en cualquier idioma. Puede encontrar su oficina de WHD más cercana en [www.dol.gov/agencies/whd/contact/office-locator](http://www.dol.gov/agencies/whd/contact/office-locator) o llamando al número gratuito 866-487-9243. No los preguntamos a los trabajadores sobre su estatus de inmigración. **Puedemos ayudarte.**

**INFORMACIÓN ADICIONAL**

- La EO 14026 solo se aplica a ciertos contratos de servicio y construcción federales que fueron renovados, prorrogados o celebrados el 30 de enero de 2022 o a partir de esta fecha. Los contratos que fueron otorgados entre el 1 de enero de 2015 y el 29 de enero de 2022, que no fueron renovados o prorrogados el 30 de enero de 2022 o a partir de esta fecha, y algunos contratos de adquisición celebrados el 30 de enero de 2022 o entre esta fecha y el 30 de marzo de 2022, podrían estar sujetos a EO 13658, que establece un salario mínimo más bajo que el exigido por EO 14026. Más información sobre la diferencia entre EO 14026 y EO 13658 está disponible en [dol.gov/agencies/whd/governmentcontracts/eo14026side-by-side](http://dol.gov/agencies/whd/governmentcontracts/eo14026side-by-side).
- Los trabajadores con discapacidad cuyo salario se rige por certificados especiales emitidos según la sección 1402 de la Ley de Normas Justas de Trabajo Fair Labor Standards Act) deben percibir, como mínimo, el salario mínimo interno previsto en la EO 14026 por el tiempo dedicado a la ejecución de los contratos cubiertos o relacionados con los mismos.
- Algunas leyes locales o estatales pueden brindar mayor protección a los trabajadores; los empleadores deben cumplir con ambas.
- Obtenga más información sobre la EO en [www.dol.gov/agencies/whd/government-contracts/eo14026](http://www.dol.gov/agencies/whd/government-contracts/eo14026).



## Transparencia en el pago

## Disposición sobre no discriminación

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

Si usted cree que ha experimentado discriminación contacte OFCCP 1.800.397.6251 | TTY: 1.877.889.5627 | [www.dol.gov/ofccp](http://www.dol.gov/ofccp)

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

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

## DERECHOS DEL TRABAJADOR

### SEGÚN ORDEN EJECUTIVA 13706

## LICENCIA REMUNERADA POR ENFERMEDAD

## PARA CONTRATISTAS FEDERALES

## LICENCIA REMUNERADA POR ENFERMEDAD DE 1 HORA POR CADA 30 HORAS TRABAJADAS, HASTA 56 HORAS CADA AÑO

**LICENCIA REMUNERADA POR ENFERMEDAD**

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

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

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

**APLICACIÓN DE LA LEY**

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

La ley prohíbe discriminar o despedir a los trabajadores que presenten una queja o participen en un procedimiento bajo la Orden Ejecutiva.

La Orden ejecutiva 13706 rige en contratos nuevos y reemplazos de contratos federales con el gobierno federal a partir del 1 de enero de 2017. Rige en contratos vinculados para la construcción y muchos tipos de contratos federales por servicios. Algunas leyes estatales y locales también requieren que los empleados reciban licencia remunerada por enfermedad. Los empleadores deben cumplir con todos los requisitos aplicables.

**INFORMACIÓN ADICIONAL**

Una consulta a través del Portal Público de la EEOC: <https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx>

Llame 1-800-669-4000 (número gratuito) o 1-800-669-6820 (TTY) o 1-844-234-5122 (Video Teléfono de ASL)

Visite una Oficina de Campo de la EEOC (información en [www.eeoc.gov/field-office](http://www.eeoc.gov/field-office))

Correo Electrónico: [info@eeoc.gov](mailto:info@eeoc.gov)

Información adicional sobre la EEOC, incluyendo información sobre cómo presentar un cargo de discriminación, está disponible en [www.eeoc.gov/es](http://www.eeoc.gov/es).



## Conozca sus Derechos: La Discriminación en el Lugar de Trabajo es Ilegal

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 lo protegen contra la discriminación en el empleo. Si cree que ha sido discriminado(a) en el trabajo o al solicitar un trabajo, la EEOC puede ayudarte.

- ¿Quién está Protegido?**
- Empleados (actuales y anteriores), incluyendo gerentes y empleados temporales
  - Aplicantes de trabajo
  - Miembros de sindicatos y Solicitantes de membresía en un sindicato
- ¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son ilegales?**
- Según las leyes de la EEOC, un empleador no puede discriminarlo, independientemente de su estatus migratorio, por motivos de:
- Raza
  - Color
  - Religión
  - Origen nacional
  - Sexo (incluyendo embarazo, parto, y condiciones médicas relacionadas, orientación sexual o identidad de género)
  - Edad (40 años o más)
  - Discapacidad
  - Información genética (incluyendo solicitudes del empleador para la compra, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos o historial médico familiar)
  - Tomar represalias por presentar un cargo, oponerse razonablemente a la discriminación o participar en una demanda, investigación o procedimiento por discriminación
  - Interferencia, coacción o amenazas relacionadas con el ejercicio de los derechos relacionados con la discriminación por discapacidad o la acomodación por embarazo
- ¿Qué Organizaciones están Cubiertas?**
- La mayoría de los empleadores privados
  - Gobiernos estatales y locales (como empleadores)
  - Instituciones educativas (como empleadores)
  - Sindicatos
  - Agencias de empleo
- ¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?**
- Todos los aspectos del empleo, incluyendo:
- Despidos
  - Acoso (incluyendo conducta física o verbal no deseada)
  - Contratación o promoción
  - Asignaciones
  - Remuneración (salarios desiguales o compensación)
  - Falta de proporcionar adaptaciones razonables para una discapacidad; embarazo, parto o condición médica relacionada al embarazo o parto; o para la observancia o práctica de una creencia religiosa sincera
  - Beneficios
  - Formación profesional
  - Clasificación
  - Referencias
  - Obtención o divulgación de información genética de los empleados
  - Solicitud o divulgación de información médica de los empleados
  - Conducta que podría desalentar razonablemente a alguien de oponerse a la discriminación, presentar un cargo o participar en una investigación o procedimiento

## EMPLERADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo hace cumplir los compromisos de no discriminación y acción afirmativa de las empresas que hacen negocios con el gobierno federal. Si está solicitando un trabajo con, o es un empleado de una empresa con un contrato o subcontrato federal, usted está protegido(a) por la ley federal contra la discriminación en las siguientes bases:

**Raza, Color, Religión, Sexo, Orientación Sexual, Identidad de Género, Origen Nacional**

La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por parte de los contratistas federales por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género u origen nacional, y requiere acción afirmativa para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo.

**Preguntar, Divulgar o Discutir Salarios**

La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, protege a los solicitantes y empleados de contratistas federales de la discriminación basada en preguntar, divulgar o discutir su compensación o la compensación de otros solicitantes o empleados.

**Discapacidad**

La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, protege a las personas calificadas con discapacidades contra la discriminación en la contratación, promoción, despido, pago, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo por parte de contratistas federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables a las limitaciones físicas o mentales conocidas de una persona con una discapacidad que de otro modo calificaría y que es un solicitante o empleado, o menos que haga una dificultad excesiva para el empleador. La Sección 503 también requiere que los contratistas federales tomen medidas afirmativas para emplear y promover a personas calificadas con discapacidades en todos los niveles de empleo, incluyendo a nivel ejecutivo.

**Personas con Discapacidades**

La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Está prohibida la discriminación en todos los aspectos de empleo contra las personas con discapacidades que, con o sin ajustes razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo.

Si cree que ha sido discriminado(a) en un programa de cualquier institución que reciba asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

REV. 06/27/2023

## DERECHOS DEL EMPLEADO

### BAJO CONTRATOS GUBERNAMENTALES

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

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

LEY DE CONTRATOS PÚBLICOS (PCA-SIGLAS EN INGLÉS)

**SALARIOS MINIMOS**

Su tasa de pago no puede ser inferior al salario mínimo establecido por la Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA-siglas en inglés). Se podría exigir una tasa superior para contratos bajo SCA si se aplica una determinación de salarios. Dicha determinación de salarios se fijará a este aviso como add-on.

**BENEFICIOS ADICIONALES**

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

**PAGO DE 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.

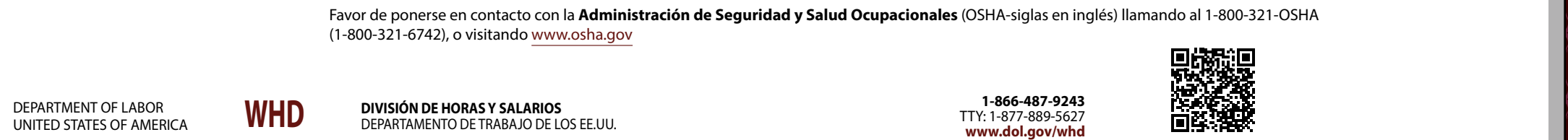
**SEGURIDAD Y SANIDAD**

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

**CUMPLIMIENTO**

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

Favor de ponerse en contacto con el **Administrador de Seguridad y Salud Ocupacionales** (OSHA-siglas en inglés) llamando al 1-800-321-OSHA (1-800-321-4742), o visitando [www.osha.gov](http://www.osha.gov)



## 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 Distrito de Columbia, cuyo propósito principal sea proveer servicios en los Estados Unidos con el empleo de empleados que presten servicios. Contratistas y subcontratistas realizando trabajo bajo dichos contratos federales han de cumplir con las normas de salario mínimo, seguridad y sanidad, además de mantener ciertos registros, a menos que se aplique una exención específica.

### Salarios y Beneficios Adicionales

A todo empleado que preste servicios para desempeñar cualquier trabajo en un contrato gubernamental por servicios en exceso de \$2,500 se le ha de pagar no menos de las tasas monetarias, y se le ha de proporcionar los beneficios adicionales, que el Secretario de Trabajo haya determinado prevalecientes en la localidad para la clasificación bajo la cual el empleado esté trabajando o las tasas de pago y beneficios adicionales (incluyendo cualquier tasa de pago o beneficios adicionales acumulados o anticipados del contratista anterior). Las determinaciones de tasas prevalecientes 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 le 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.

### Sobretiempos

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

### Seguridad y Sanidad

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

### Aviso a los Empleados

En la fecha que comience a trabajar un empleado prestando servicios bajo el control o supervisión del contratista o subcontratista, que sean insalubres, arriesgadas o peligrosas para la salud y seguridad de los empleados ocupados en la ejecución del contrato. El empleado debe recibir una copia de la información de contacto de la división 6(a)(1) de la Ley de Normas Justas de Trabajo y la Ley Sobre Horas Laborales y Normas de Seguridad Para Contratos antes de comenzar el trabajo.

### Aviso en Subcontratos

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

### Responsabilidad de Contratistas Secundarios

Los contratistas primarios tienen responsabilidad legal por infracciones de la ley cometidas por sus contratistas secundarios.

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

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

WH1313 SPA REV. 04/2009

## DERECHOS DEL TRABAJADOR

### BAJO LA LEY DAVIS-BACON

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

La ley exige que los empleadores coloquen este póster donde sea visible fácilmente por los empleados.

**SALARIOS PREVALECIENTES SOBRETIEDO CUMPLIMIENTO**

Se le ha de pagar no menos de la tasa de pago indicada en la Decisión de Salarios Davis-Bacon fijada con este Aviso para el trabajo que Ud. desempeña. No se le ha de pagar no menos de tiempo y medio de su tasa básica de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral. Existen pocas excepciones. Pueden retenerse pagos contractuales para garantizar que los trabajadores reciban los salarios y el pago de sobretiempos adeudados, y pueden aplicarse daños y perjuicios si no se cumplen los requisitos de pago de sobretiempos. Las cláusulas contractuales de la decisión Davis-Bacon permiten la cancelación del contrato y exclusión de contratistas para efectuar futuros contratos federales hasta tres años. El contratista que falsifique los registros certificados de nómina o provoque devoluciones de salarios podría estar sujeto a procesamiento civil o criminal, multa y/o encarcelamiento.

Los tasas de aprendizajes sólo se aplican a aprendizajes correctamente inscritos bajo programas federales o estatales aprobados.

La ley prohíbe despedir o tomar otro tipo de represalias contra los trabajadores por presentar una denuncia, cooperar en una investigación o testificar en un procedimiento en virtud de la decisión Davis-Bacon y leyes relacionadas.

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:

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

**APRENDICES PREPSALIAS**

**PAGO APROPIADO**



## DERECHOS DE LOS EMPLEADOS

### SEGÚN LA LEY NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO

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

**Según la LNRT, usted tiene derecho a:**

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

**Según la LNRT, es ilegal que su empleador:**

- 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.

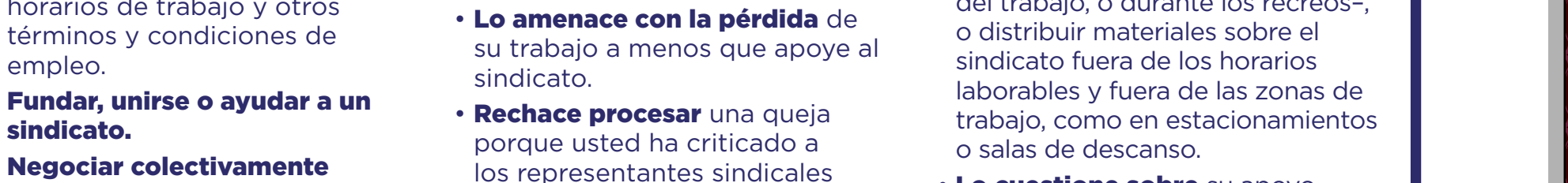
**Según la LNRT, es ilegal que su empleador:**

- 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 despidia, 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 apoyó a un sindicato, o porque ha participado en actividades concertadas de asistencia y protección mutua, o haya decidido no participar en ese tipo de actividades.
- Amenace cerrar su lugar** de trabajo si los trabajadores eligen un sindicato para que los represente.
- Prometa u otorgue promociones**, o pague aumentos u otros beneficios para desalentar o alentar el apoyo a un sindicato.
- Le prohíba usar gorras, botones, camisetas y prendedores** del sindicato en el lugar de trabajo, excepto bajo circunstancias especiales.
- Espíe o filme actividades** y reuniones sindicales pacíficas, o simule hacerlo.

**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](mailto: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 recontratar a un empleado y pagarle por los salarios y beneficios no percibidos cuando haya sido despedido en contra de la ley; también puede obligar a un empleado o a un sindicato a dejar de infringir la ley. Los empleados deben buscar asistencia en la oficina regional más cercana de la NLRB; podrán encontrarla en el sitio web de la agencia: [www.nlrb.gov](http://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