

Federal Contractors



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

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

SALARIO MÍNIMO

La Orden Ejecutiva 14026 exige, por su signo en inglés) requiere que los contratistas federales paguen a sus trabajadores que realizan trabajos en un contrato con el gobierno federal un salario mínimo federal de \$17.20 por hora el 1 de enero de 2024, y el 1 de enero de 2025, y cada año el 1 de enero de 2026, y cada año el 1 de enero de 2027, y cada año el 1 de enero de 2028, y cada año el 1 de enero de 2029, y cada año el 1 de enero de 2030, y cada año el 1 de enero de 2031, y cada año el 1 de enero de 2032, y cada año el 1 de enero de 2033, y cada año el 1 de enero de 2034, y cada año el 1 de enero de 2035, y cada año el 1 de enero de 2036, y cada año el 1 de enero de 2037, y cada año el 1 de enero de 2038, y cada año el 1 de enero de 2039, y cada año el 1 de enero de 2040.

CREDITO DE PROPIAS
A partir del 1 de enero de 2024, los contratistas no podrán acreditar los propósitos de los empleados al salario mínimo federal establecido por la Orden Ejecutiva EO, por sus signos en inglés. El lugar que otros trabajadores sujetos a la EO 14026, los empleados que reciben propinas deben recibir un salario en efectivo de no menos de \$17.20 por hora, a partir del 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2024.

EXCLUSIONES
• El salario mínimo de la EO puede no aplicarse para algunos trabajadores que trabajan según un contrato con contratos federales cubiertos por menos del 20 por ciento de sus horas trabajadas en un contrato con el gobierno federal.
• El salario mínimo de la EO puede no aplicarse a ciertos ocupaciones y trabajadores.

CUMPLIMIENTO
El División de Horas y Salarios (DHS), por su signo en inglés) del Departamento de Trabajo de EE.UU. es responsable de hacer cumplir esta ley. La WFO puede responder a preguntas sobre sus derechos y protecciones en el lugar de trabajo, muestre a los empleadores y respaldar los pagos adeudados. Todos los servicios de la DHS son gratuitos y confidenciales. Los empleadores no pueden tomar represalias ni discriminar a nadie que presente una queja o participe en una investigación. La WFO acepta una queja en cualquier idioma. Puede encontrar la oficina de la WFO más cercana en www.govprocurement.gov/whf-office o llamando al número gratuito 1-866-487-9243. No hay programadores de trabajadores sobre su estado de inmigración. Podemos ayudar.

INFORMACIÓN ADICIONAL
• La EO 14026 solo se aplica a ciertos contratos federales de construcción y servicios que se renovaron, ampliaron o celebraron a partir del 20 de enero de 2022. Los contratos que se adjudicaron entre el 1 de enero de 2015 y el 20 de enero de 2022 que no se renovaron ni ampliaron ni celebraron a partir de enero de 2022, y aquellos contratos de adquisición celebrados entre el 30 de enero de 2022 y el 29 de marzo de 2022, pueden estar sujetos a la EO 14026, pero no estarán sujetos a las disposiciones de la EO 14026 y EO 14026, ni al www.govprocurement.gov.
• Los trabajadores con discapacidades que pujan se rigen por ciertos estándares especiales emitidos bajo la sección 1402 de la Ley de Normas Justas de Trabajo, también deben recibir por lo menos la cantidad correcta 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 el pago de más alta.

W Walsh-Healey
1-866-487-9243
www.dhs.gov/whh-office
DIVISION DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
REG 11/22 025

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO LA ORDEN EJECUTIVA 13658

SALARIO MÍNIMO FEDERAL PARA CONTRATISTAS

\$12.90 POR HORA

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

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

SALARIO MÍNIMO

Los contratos federales de construcción y servicios a nivel estatal sujetos a un salario mínimo según la Orden Ejecutiva EO, por su signo en inglés 13658 de EO 14026.
• El 20 de enero de 2024, el salario se ajustó a \$12.90 por hora a partir del 30 de enero de 2024, y el contrato no se renovó ni ampliaron ni celebraron a partir del 20 de enero de 2022, ni el 20 de enero de 2023, ni el 20 de enero de 2024, ni el 20 de enero de 2025, ni el 20 de enero de 2026, ni el 20 de enero de 2027, ni el 20 de enero de 2028, ni el 20 de enero de 2029, ni el 20 de enero de 2030, ni el 20 de enero de 2031, ni el 20 de enero de 2032, ni el 20 de enero de 2033, ni el 20 de enero de 2034, ni el 20 de enero de 2035, ni el 20 de enero de 2036, ni el 20 de enero de 2037, ni el 20 de enero de 2038, ni el 20 de enero de 2039, ni el 20 de enero de 2040.

CREDITO DE PROPIAS
A partir del 1 de enero de 2024, los contratistas no podrán acreditar los propósitos de los empleados al salario mínimo federal establecido por la Orden Ejecutiva EO, por sus signos en inglés. El lugar que otros trabajadores sujetos a la EO 14026, los empleados que reciben propinas deben recibir un salario en efectivo de no menos de \$12.90 por hora, a partir del 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2024.

EXCLUSIONES
• El salario mínimo de la EO 13658 puede no aplicarse para algunos trabajadores que trabajan según un contrato con contratos federales cubiertos por menos del 20 por ciento de sus horas trabajadas en un contrato con el gobierno federal.
• El salario mínimo de la EO 13658 puede no aplicarse a ciertas ocupaciones y trabajadores.

CUMPLIMIENTO
El División de Horas y Salarios (DHS), por su signo en inglés) del Departamento de Trabajo de EE.UU. es responsable de hacer cumplir esta ley. La WFO puede responder a preguntas sobre sus derechos y protecciones en el lugar de trabajo, muestre a los empleadores y respaldar los pagos adeudados. Todos los servicios de la DHS son gratuitos y confidenciales. Los empleadores no pueden tomar represalias ni discriminar a nadie que presente una queja o participe en una investigación. La WFO acepta una queja en cualquier idioma. Puede encontrar la oficina de la WFO más cercana en www.govprocurement.gov/whf-office o llamando al número gratuito 1-866-487-9243. No hay programadores de trabajadores sobre su estado de inmigración. Podemos ayudar.

W Walsh-Healey
1-866-487-9243
www.dhs.gov/whh-office
DIVISION DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
REG 11/22 026

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO (FLSA - según su signo)

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.

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

PAGO POR SOBRETUESTO
Por lo menos tiempo y medio (1 1/2) de la tasa regular de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 horas semanales habituales.

TRABAJO DE MENORES DE EDAD
El empleado tiene que tener por lo menos 16 años para trabajar en la mayoría de los trabajos no agrícolas y por lo menos 18 años para trabajar en los trabajos no agrícolas declarados peligrosos por la Secretaría de Trabajo. Los menores de 14 y 15 años pueden trabajar fuera del horario escolar en varias ocupaciones que no sean de manufactura, de minería, y que no sean peligrosas con ciertas restricciones al horario de trabajo. Se aplican dichos reglamentos al empleo agrícola.

CREDITO POR PROPIAS
Los empleados con "propinas que reciben propinas" que cumplan con ciertas condiciones, pueden reclamar un crédito salarial parcial basado en las propias recibidas por sus empleadores. Los empleadores los tienen que pagar a los empleados que reciben propinas un salario en efectivo de por lo menos \$2.13 por hora si ellos no tienen 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 empleado no equivale 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 extenderse fuera de los paños para ir al baño que está cronometrando durante un año después del nacimiento de la hija, cada vez que la empleada necesita extenderse fuera. Empleadores deben proveer un lugar, que sea un cuarto de baño, que está actualizado de la vista y libre de intrusiones de parte de compañeros de trabajo y del público, el cual la empleada podrá usar para extenderse fuera.

CUMPLIMIENTO
El Departamento tiene la autoridad de recuperar salarios retroactivos y una cantidad igual en daños y perjuicios en caso de incumplimientos con el salario mínimo, sobretuesto y otros incumplimientos. El Departamento puede litigar y recomendar un arbitraje voluntario a los empleadores si los pueden imponer sanciones pecunarias civiles por cada incumplimiento deliberado o repetido de las disposiciones de la ley del pago del salario mínimo o de sobretuesto. También no pueden imponer sanciones pecunarias civiles por incumplimientos de la FLSA sobre el trabajo del menor de edad. Además, se pueden imponer sanciones pecunarias civiles independientes por cada incumplimiento con el trabajo de menores que resultan en la muerte o una lesión seria de un empleado menor de edad, y bases adicionales pueden duplicarse cuando se determina que los incumplimientos fueron deliberados o repetidos. La ley también prohíbe tomar represalias o despedir a los trabajadores que presentan una queja o que participen en cualquier proceso bajo la FLSA.

W Walsh-Healey
1-866-487-9243
www.dhs.gov/whh-office
DIVISION DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
REG 11/22 027

- **Ciertas ocupaciones y ciertos establecimientos** están exentos de las disposiciones del salario mínimo, y/o de las disposiciones del pago de sobretuesto.
- Se aplican disposiciones adicionales a trabajadores de Samoa Americana, 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 deben cumplir con ambas.
- Algunos empleadores clasifican incorrectamente a sus trabajadores como "contratistas independientes" cuando en realidad son empleados según la FLSA. Es importante conocer la diferencia entre los dos porque los empleados a quienes se les están haciendo tener derecho a las protecciones del salario mínimo y del pago de sobretuesto bajo la FLSA y los contratistas correctamente clasificados como independientes no lo tienen.
- A ciertos estudiantes de tiempo completo, estudiantes alumnos, aprendices, y trabajadores con discapacidades se les puede pagar menos que el salario mínimo bajo ciertos estándares especiales por el Departamento de Trabajo.

W Walsh-Healey
1-866-487-9243
www.dhs.gov/whh-office
DIVISION DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
REG 11/23 028

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

SALARIOS PREVELENTES
No se le puede pagar menos de la tasa de pago indicada en la Decisión de Salarios Davis-Bacon fijada con este Aviso para el trabajo que Ud. desempeña.

SOBRETUESTO
Se le ha de pagar no menos de tiempo y medio de su tasa básica de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral. Existen pocas excepciones.

CUMPLIMIENTO
Se pueden retener pagos por contratos para asegurarse que los obreros reciban los salarios y el pago de sobretuesto debidos, y se podrá aplicar daños y perjuicios si no se cumplen con las exigencias del pago de sobretuesto. Las cláusulas contractuales de Davis-Bacon permiten la terminación y exclusión de contratistas para efectuar trabajos de contratistas federales hasta tres años. El contrato que falte con los registros certificados de las nóminas de pago, o induzca devoluciones de salarios puede ser sujeto a procesamiento civil o criminal, multa y encarcelamiento.

APRENDICES
Los trabajadores de grado 50 se aplican a aprendices correctamente inscritos bajo programas federales o estatales aprobados.

PAGO APROPIADO
Si Ud. no recibe el pago apropiado, o precisa de información adicional sobre los salarios aplicables, póngase en contacto con el Contratista Oficial que aparece abajo:

W Walsh-Healey
1-866-487-9243
www.dhs.gov/whh-office
DIVISION DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
REG 11/23 029

FEDERAL CONTRACTORS

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

La Comisión Para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por su signo 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 en el trabajo o en el sitio de trabajo, la EEOC puede ayudarlo.

- **¿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 Organizaciones están Cubiertas?
• Quiénes trabajan en trabajos (para empleados)
• Instituciones educativas (para empleados)
• Agencias de empleo

¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales?
Según las leyes de la EEOC, un empleado no puede ser discriminado por su raza o ascendencia, origen étnico, religión, sexo, edad o discapacidad. La EEOC también protege a los empleados por motivos de:

- Raza
- Ascendencia o origen étnico
- Religión
- Origen nacional
- Sexo (incluyendo embarazo, parto, y condiciones médicas relacionadas con el embarazo sexual o identidad de género)
- Edad (40 años o más)
- Discapacidad
- Información genética (incluyendo solicitudes del empleador de información genética y una divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos y datos genéticos familiares)
- Tener represalias por presentar un cargo, o hacer un reclamo de discriminación, o participar en una demanda, investigación o procedimiento por discriminación.
- Tener represalias por presentar un cargo, o hacer un reclamo de discriminación, o participar en una demanda, investigación o procedimiento por discriminación.

Estatus Protegido Como Veterano
La Ley de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam requiere que un empleador no discrimine a un veterano de guerra o a un solicitante de veteranos, o menos que haga una discriminación basada en su estatus de veterano de guerra o solicitante de veteranos. Quiénes son los contratistas federales tienen medidas adicionales para proteger y promover a personas calificadas con discapacidades en todos los niveles de empleo, incluyendo a nivel ejecutivo.

Representas
Se prohíben las represalias contra un personal que presente una queja por discriminación, participe en un procedimiento de la EEOC o se oponga a la discriminación por parte de los empleadores en virtud de la ley de EE.UU. de 1967.

- Contratación y promoción
- Asignaciones
- Asignaciones (incluyendo designaciones a compensación)
- Políticas y procedimientos administrativos relativos para una discapacidad, ambiente, parto, o condición médica relacionada con el embarazo o parto, o para la discapacidad o política de una creencia religiosa única
- Beneficios
- Formación profesional
- Clasificación
- Relecciones
- Obtención o divulgación de información genética de los empleados
- Solicitudes y divulgación de información genética de los empleados
- Conducto que podría desestimar razonablemente a alguien que presente una queja o participar en un procedimiento
- Conducto que coaccione, intimide, amenace o interfiere con el ejercicio de sus derechos por parte de alguien, o alguien que ayude e intente a otra persona a ejercer sus derechos, tal como un supervisor, un colega, o un proveedor de servicios de emergencia (incluyendo las adaptaciones) o adaptaciones por embarazo

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

Raza, Color, Origen Nacional, Sexo
Además de las protecciones de la Ley Civil de los Derechos de los Veteranos de la Era de Vietnam y la Ley Civil de los Derechos de los Veteranos de la Era de Vietnam, según emendado, el Título VII de la Ley de Derechos de los Veteranos de 1964, según emendado, prohíbe la discriminación por motivo de raza, color, origen nacional, origen nacional o actividades que reciben asistencia financiera federal. Quiénes son los contratistas federales tienen medidas adicionales para proteger y promover a personas calificadas con discapacidades en todos los niveles de empleo, incluyendo a nivel ejecutivo.

Personas con Discapacidades
Según la Ley de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam, según emendado, prohíbe la discriminación laboral por motivo de discapacidad, ambiente, parto, o condición médica relacionada con el embarazo o parto, o para la discapacidad o política de una creencia religiosa única.

Información adicional sobre la EEOC, incluyendo información sobre cómo presentar un cargo de discriminación, está disponible en www.eeoc.gov.

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO ORDEN EJECUTIVA 13706

DECLARACION 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
Desde el 1 de enero de 2024, establecer pago licencia por enfermedad para contratistas federales, requiere que ciertos empleadores que trabajan con el Gobierno Federal a proveer empleados trabajando sobre o en relación con esos contratos con 1 hora de licencia por enfermedad remunerada por cada 30 horas trabajadas, hasta 56 horas de licencia por enfermedad pagada cada año.

Empleados deben ser permitidos para utilizar licencia pagada para su propia enfermedad, lesión o a otras necesidades relacionadas con la salud, incluyendo atención preventiva, para ayudar a un familiar que está enfermo, herido, o tiene otras relacionadas con la salud necesaria, incluyendo cuidados preventivos, o por razones relacionadas de, o para ayudar a un familiar que es víctima de violencia doméstica, agreden sexual o acoso.

Reglas sobre cuándo y cómo los empleados deben solicitar el uso de enfermedad remunerada según aplica. Más información sobre los requisitos de licencia por enfermedad remunerada es disponible en www.govprocurement.gov/whf-office.

CUMPLIMIENTO
La División de Salarios y Horas (DHS), por su signo en inglés, responsable de asegurar que los empleados cumplan con sus derechos y protecciones en el lugar de trabajo. WHO puede investigar a los empleadores y preparar salarios a los trabajadores que no cumplen con sus derechos, o por razones relacionadas de, o para ayudar a un familiar que es víctima de violencia doméstica, agreden sexual o acoso.

ADICIONAL INFORMACION
La Orden Ejecutiva 13706 se aplica a los nuevos contratos y reemplazos para los contratos vencidos con el Gobierno Federal a partir del 1 de enero de 2021. Se aplica a los contratos federales para la construcción y muchos tipos de contratos federales de otros sectores.

W Walsh-Healey
1-866-487-9243
www.dhs.gov/whh-office
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE ESTADOS UNIDOS
DIVISION DE SALARIOS Y HORAS
1-866-487-9243 | TTY: 1-877-888-3227
www.dhs.gov/whf-contractors | EEO 3/3/22

¡Conozca sus derechos bajo la Ley de Recuperación!

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

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

¿Cómo Es Protegido los Whistleblowers?
Un empleado en un contrato, degradado o de otro modo discriminado en contra como una represalia para hacer un posible fraude, el desperdicio y o abuso o fraude de la Ley de Recuperación.

¡Acción!
Escriba en el sistema al Recuperación.gov para más información sobre sus derechos y detalles en cómo reportar en www.recovery.gov.

¿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 Administración, un congresista, un estado o federal regulador, agente de aplicación de la ley, una persona con la autoridad de supervisión federal que hacen divulgaciones específicas en relación con un posible fraude, el desperdicio y o abuso o fraude de la Ley de Recuperación.

La revelación debe implicar información que el empleado cree es evidencia de:

- mala administración de un contrato de agencia o de la subvención relativa a los fondos de recuperación;
- un período bruto de los fondos de recuperación;
- un pago excesivamente específico a cualquier 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, regla, o la regulación relacionado a un contrato de la agencia y la base con respecto a información publicada o fondos de recuperación.

¿Acción!
Escriba en el sistema al Recuperación.gov para más información sobre sus derechos y detalles en cómo reportar en www.recovery.gov.

Discapacidad
La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según emendado, protege a las personas calificadas con discapacidades contra el empleo discriminatorio, incluyendo a nivel ejecutivo, para personas con discapacidades, capacidad laboral, clasificación, y actividades relacionadas con el empleo, incluyendo a nivel ejecutivo. La discriminación por discapacidad incluye o incluye:

- Denegar o evitar a alguien el empleo para ser contratado, seleccionado o contratado;
- Negar un salario y beneficios, o menos que haga una discriminación basada en su estatus de veterano de guerra o solicitante de veteranos. Quiénes son los contratistas federales tienen medidas adicionales para proteger y promover a personas calificadas con discapacidades en todos los niveles de empleo, incluyendo a nivel ejecutivo.

Estatus Protegido Como Veterano
La Ley de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam requiere que un empleador no discrimine a un veterano de guerra o a un solicitante de veteranos, o menos que haga una discriminación basada en su estatus de veterano de guerra o solicitante de veteranos. Quiénes son los contratistas federales tienen medidas adicionales para proteger y promover a personas calificadas con discapacidades en todos los niveles de empleo, incluyendo a nivel ejecutivo.

Representas
Se prohíben las represalias contra un personal que presente una queja por discriminación, participe en un procedimiento de la EEOC o se oponga a la discriminación por parte de los empleadores en virtud de la ley de EE.UU. de 1967.

Organizar un sindicato, 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.

Organizar colectivamente con su empleador, a través de representantes elegidos por los empleados, los contratos que tienen 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.
- Trabajar en un u 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.

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

Este es un Aviso Oficial del Gobierno y/o debe ser diseñado por nadie.

Algunas de estas notificaciones fueron traducida por una compañía privada, a menos que la agencia del gobierno lo ha publicado.

FEDERAL CONTRACTORS
WP-FC-S
C0124
© 2024 ALLC

TRANSPARENCIA EN EL PAGO

DISPOSICIÓN SOBRE NO DISCRIMINACIÓN
El contrato de su signo después de la siguiente alta número de discriminación contra empleado o solicitantes porque han proporcionado acceso, discutido o revelado o por 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 involucradas no pueden revelar el salario de otros empleados o solicitantes a las personas que se les ha otorgado el acceso a la información de compensación, a menos que la revelación sea en el momento de una queja o acusación formal. (b) en cumplimiento de una investigación, procedimiento, audiencia o acción, incluyendo una investigación llevada a cabo por el empleador; o (c) consistente con la obligación legal del contratista para proporcionar la información, así EEO 161-356)

Si usted cree que ha experimentado discriminación contacte EEOC 1-800-373-6211 • TTY: 1-877-888-5627 • www.dhs.gov/eo

OFCCP
1-800-373-6211
www.dhs.gov/eo
Sección 1553 de la Decisión A, Título VII de la Ley de Recuperación y Reinvención de 2009, P.L. 111-5

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 tienen 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.
- Trabajar en un u 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.

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

Este es un Aviso Oficial del Gobierno y/o debe ser diseñado por nadie.

Algunas de estas notificaciones fueron traducida por una compañía privada, a menos que la agencia del gobierno lo ha publicado.

FEDERAL CONTRACTORS
WP-FC-S
C0124
© 2024 ALLC