

Federal Contractors Postings

CONTRACTORS

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO LA ORDEN EJECUTIVA 14026

SALARIO MÍNIMO FEDERAL PARA CONTRATISTAS \$17.75 POR HORA

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

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

SALARIO MÍNIMO
La Orden Ejecutiva 14026, 2021, por sus siglas en inglés requiere que los contratistas federales paguen a los trabajadores un salario mínimo federal por sus horas de trabajo adicionales...

CREDITO DE PROPIAS
Los contratistas no podrán acreditar las propias de los empleados al salario mínimo establecido por la Orden Ejecutiva (E.O.), por sus siglas en inglés. Al igual que otros trabajadores sujetos a la E.O., los contratistas no pueden usar el crédito de propias...

EXCLUSIONES
El salario mínimo de la E.O. no puede aplicarse a ciertos trabajadores que trabajan sobre relaciones con contratos federales cubiertos por meses del 20 por ciento de sus horas trabajadas en un semestre.

CUMPLIMIENTO
La División de Horas y Salarios (DHS), por sus siglas en inglés del Departamento de Trabajo de EE.UU. es responsable de hacer cumplir esta ley. El WFO puede responder preguntas sobre sus derechos y protecciones en el lugar de trabajo...

INFORMACIÓN ADICIONAL
La E.O. 14026 solo se aplica a ciertos contratos federales de construcción y servicios que se renovaron, ampliaron o cambiaron a partir del 30 de enero de 2022. Los contratos que se adjudicaron entre el 1 de enero de 2015 y el 29 de enero de 2022, no son renovados ni ampliados ni el 30 de enero de 2022, ni tampoco se modificaron antes del 30 de enero de 2022...

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO LA ORDEN EJECUTIVA 13658

SALARIO MÍNIMO FEDERAL PARA CONTRATISTAS \$13.30 POR HORA

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

Los contratistas no podrán acreditar las propias de los empleados al salario mínimo establecido por la Orden Ejecutiva (E.O.), por sus siglas en inglés. Al igual que otros trabajadores sujetos a la E.O., los contratistas no pueden usar el crédito de propias...

CREDITO DE PROPIAS
Los contratistas no podrán acreditar las propias de los empleados al salario mínimo establecido por la Orden Ejecutiva (E.O.), por sus siglas en inglés. Al igual que otros trabajadores sujetos a la E.O., los contratistas no pueden usar el crédito de propias...

EXCLUSIONES
El salario mínimo de la E.O. no puede aplicarse a ciertos trabajadores que trabajan sobre relaciones con contratos federales cubiertos por meses del 20 por ciento de sus horas trabajadas en un semestre.

CUMPLIMIENTO
La División de Horas y Salarios (DHS), por sus siglas en inglés del Departamento de Trabajo de EE.UU. es responsable de hacer cumplir esta ley. El WFO puede responder preguntas sobre sus derechos y protecciones en el lugar de trabajo...

INFORMACIÓN ADICIONAL
La E.O. 14026 solo se aplica a ciertos contratos federales de construcción y servicios que se renovaron, ampliaron o cambiaron a partir del 30 de enero de 2022. Los contratos que se adjudicaron entre el 1 de enero de 2015 y el 29 de enero de 2022, no son renovados ni ampliados ni el 30 de enero de 2022, ni tampoco se modificaron antes del 30 de enero de 2022...

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

SALARIO MÍNIMO FEDERAL \$7.25 POR HORA

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

PAGO POR SOBREPUESTO
Por lo tanto, el promedio (75) de la tasa regular de pago por todas las horas trabajadas en un año de una semana laboral.

CREDITO POR PROPIAS
Los empleadores de "empleados que reciben propias" que cumplen con ciertas condiciones pueden acreditar un crédito de salario mínimo basado en las propias recibidas por sus empleados.

CUMPLIMIENTO
La División de Horas y Salarios (DHS), por sus siglas en inglés del Departamento de Trabajo de EE.UU. es responsable de hacer cumplir esta ley. El WFO puede responder preguntas sobre sus derechos y protecciones en el lugar de trabajo...

EXTRACCIÓN EN EL TRABAJO
La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que un empleado pueda excluirse de los pocos pagos extra que debe acumular durante un año después del nacimiento de los niños, cada vez que la empresa necesite extrañarle labor.

CUMPLIMIENTO
El Departamento tiene la autoridad de recuperar salarios reactivos y una cantidad igual en daños y perjuicios en casos de incumplimiento con el salario mínimo, sobrepago y otros tipos de sobrepagos.

INFORMACIÓN ADICIONAL
Los trabajadores con discapacidades cuyos salarios se administran por conferencias especiales formadas conforme a la Sección 504 de la Ley de Normas Justas de Trabajo deben recibir un mínimo del salario mínimo de \$7.25 por hora.

INFORMACIÓN ADICIONAL
Las ocupaciones y ciertos establecimientos están exentos de las disposiciones del salario mínimo, y/o de las disposiciones del pago de sobrepuesto.

INFORMACIÓN ADICIONAL
Las ocupaciones y ciertos establecimientos están exentos de las disposiciones del salario mínimo, y/o de las disposiciones del pago de sobrepuesto.

INFORMACIÓN ADICIONAL
Las ocupaciones y ciertos establecimientos están exentos de las disposiciones del salario mínimo, y/o de las disposiciones del pago de sobrepuesto.

División de Horas y Salarios, Departamento de Trabajo de los EE.UU. Logo and contact information.

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

SALARIOS PREVENIENTES No le pague por adelantado de la tasa de pago indicada en la Decisión de Salarios Davis-Bacon fijada con esta Aviso para el trabajo que Ud. desempeña.

SOBREPUESTO Si le ha de pagar no menos de 10 horas y medio de su tasa básica de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 de una semana laboral.

CUMPLIMIENTO Se pueden retener pagos por contratos para asegurarse que los obreros reciban los salarios y el medio de los beneficios adeudados.

PREVENIENTES Las tasas de aprendices sólo se aplican a aprendices correctamente inscritos bajo programas federales e estatales aprobados.

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

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

División de Horas y Salarios, Departamento de Trabajo de los EE.UU. Logo and contact information.

La Discriminación en el Lugar de Trabajo es Ilegal

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

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

¿Qué Organizaciones están Cubiertas? A lo largo de los empleadores privados. Empleadores de "empleados que reciben propias" que cumplen con ciertas condiciones pueden acreditar un crédito de salario mínimo basado en las propias recibidas por sus empleados.

¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales? Según la Ley de la EEOC, un empleado no puede ser discriminado, independientemente de su estado migratorio, por motivo de:

- Raza
- Color
- Religión
- Origen nacional
- Sexo (incluyendo embarazo, parto, condiciones médicas relacionadas al embarazo o parto o para la observancia de una ley o estatuto federal)
- Ethnicidad (del otro sexo o más)
- Discapacidad

Discapacidad La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, prohíbe a personas calificadas con discapacidades contra que un empleado pueda excluirse de los pocos pagos extra que debe acumular durante un año después del nacimiento de los niños, cada vez que la empresa necesite extrañarle labor.

Discapacidad La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, prohíbe a personas calificadas con discapacidades contra que un empleado pueda excluirse de los pocos pagos extra que debe acumular durante un año después del nacimiento de los niños, cada vez que la empresa necesite extrañarle labor.

Discapacidad La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, prohíbe a personas calificadas con discapacidades contra que un empleado pueda excluirse de los pocos pagos extra que debe acumular durante un año después del nacimiento de los niños, cada vez que la empresa necesite extrañarle labor.

Discapacidad La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, prohíbe a personas calificadas con discapacidades contra que un empleado pueda excluirse de los pocos pagos extra que debe acumular durante un año después del nacimiento de los niños, cada vez que la empresa necesite extrañarle labor.

Discapacidad La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, prohíbe a personas calificadas con discapacidades contra que un empleado pueda excluirse de los pocos pagos extra que debe acumular durante un año después del nacimiento de los niños, cada vez que la empresa necesite extrañarle labor.

Discapacidad La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, prohíbe a personas calificadas con discapacidades contra que un empleado pueda excluirse de los pocos pagos extra que debe acumular durante un año después del nacimiento de los niños, cada vez que la empresa necesite extrañarle labor.

Discapacidad La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, prohíbe a personas calificadas con discapacidades contra que un empleado pueda excluirse de los pocos pagos extra que debe acumular durante un año después del nacimiento de los niños, cada vez que la empresa necesite extrañarle labor.

Discapacidad La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, prohíbe a personas calificadas con discapacidades contra que un empleado pueda excluirse de los pocos pagos extra que debe acumular durante un año después del nacimiento de los niños, cada vez que la empresa necesite extrañarle labor.

Discapacidad La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, prohíbe a personas calificadas con discapacidades contra que un empleado pueda excluirse de los pocos pagos extra que debe acumular durante un año después del nacimiento de los niños, cada vez que la empresa necesite extrañarle labor.

Discapacidad La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, prohíbe a personas calificadas con discapacidades contra que un empleado pueda excluirse de los pocos pagos extra que debe acumular durante un año después del nacimiento de los niños, cada vez que la empresa necesite extrañarle labor.

Discapacidad La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, prohíbe a personas calificadas con discapacidades contra que un empleado pueda excluirse de los pocos pagos extra que debe acumular durante un año después del nacimiento de los niños, cada vez que la empresa necesite extrañarle labor.

Discapacidad La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, prohíbe a personas calificadas con discapacidades contra que un empleado pueda excluirse de los pocos pagos extra que debe acumular durante un año después del nacimiento de los niños, cada vez que la empresa necesite extrañarle labor.

Discapacidad La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, prohíbe a personas calificadas con discapacidades contra que un empleado pueda excluirse de los pocos pagos extra que debe acumular durante un año después del nacimiento de los niños, cada vez que la empresa necesite extrañarle labor.

Discapacidad La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, prohíbe a personas calificadas con discapacidades contra que un empleado pueda excluirse de los pocos pagos extra que debe acumular durante un año después del nacimiento de los niños, cada vez que la empresa necesite extrañarle labor.

Discapacidad La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, prohíbe a personas calificadas con discapacidades contra que un empleado pueda excluirse de los pocos pagos extra que debe acumular durante un año después del nacimiento de los niños, cada vez que la empresa necesite extrañarle labor.

Discapacidad La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, prohíbe a personas calificadas con discapacidades contra que un empleado pueda excluirse de los pocos pagos extra que debe acumular durante un año después del nacimiento de los niños, cada vez que la empresa necesite extrañarle labor.

Discapacidad La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, prohíbe a personas calificadas con discapacidades contra que un empleado pueda excluirse de los pocos pagos extra que debe acumular durante un año después del nacimiento de los niños, cada vez que la empresa necesite extrañarle labor.

Discapacidad La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, prohíbe a personas calificadas con discapacidades contra que un empleado pueda excluirse de los pocos pagos extra que debe acumular durante un año después del nacimiento de los niños, cada vez que la empresa necesite extrañarle labor.

Discapacidad La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, prohíbe a personas calificadas con discapacidades contra que un empleado pueda excluirse de los pocos pagos extra que debe acumular durante un año después del nacimiento de los niños, cada vez que la empresa necesite extrañarle labor.

Discapacidad La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, prohíbe a personas calificadas con discapacidades contra que un empleado pueda excluirse de los pocos pagos extra que debe acumular durante un año después del nacimiento de los niños, cada vez que la empresa necesite extrañarle labor.

¡Conozca sus derechos bajo la Ley de Recuperación!

¿Sabe usted? La Recuperación y Reivindicación 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 contratistas federales que hacen divulgaciones específicas en relación con un posible fraude, el desperdicio y el abuso de fondos de la Ley de Recuperación.

¿Cuáles tipos de revelaciones son protegidos? La revelación debe ser hecha por el empleado o la Responsabilidad de la Revelación de un contrato de agencia o de la subvención relativa a los fondos de recuperación.

¿Cómo Es Protegido los Whistleblowers? Unidad o parte de ser descargado, degradado de otro modo discriminated o contra como una represalia que sigue haber un proteggi revealato.

¡Acción! Este es el sistema del Reclamación que se mala información sobre sus derechos y detalles en como reportar en www.eeo.gov.

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

TRANSPARENCIA EN EL PAGO

DISPOSICIÓN SOBRE NO DISCRIMINACIÓN

El contrato no podrá describir ni ninguna otra manera discriminatoria contra empleado o solicitantes persona han preparado acerca de, discriminado o revuelto 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 que parte de sus funciones de trabajo esenciales no pueden revelar el salario de empleados o solicitantes a las personas que de los contratos 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 acción, incluyendo una investigación llevada a cabo por el empleador; o (c) consistente con la obligación legal para proporcionar información. 41 CFR 69.1-3(a)(2)

Si usted quiere más información sobre el sistema de descubrimiento de salario de los OFCPP

OFCPP logo and address: 200 CONSTITUTION AVENUE NW WASHINGTON, DC 20010

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.
- Aménace con la pérdida de su trabajo a menos que apoye al sindicato.
- Recache 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.
- 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.

Si usted y sus compañeros de trabajo eligen un sindicato para que los represente en forma colectiva, y el sindicato debe negociar 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 nlrb.usdoj.gov. Un representante de la NLRB enviará un correo electrónico al solicitante con instrucciones sobre como programar una llamada con el servicio de interpretación.

"La Ley Nacional de Relaciones del Trabajo afecta a la mayoría de los empleados del sector privado. Entre quienes están excluidos de la NLRT se encuentran los empleados del sector público, los trabajadores agrícolas y domésticos, los contratistas independientes, los trabajadores empleados por sus padres o familiares, los empleados de los transportes aéreos y ferroviarios cubiertos por la Ley Laboral de Ferrocarriles, y los supervisores (aunque los supervisores que han sido designados por rehusarse a infringir la NLRT pueden estar cubiertos por ella).

ESCANEAR PARA APRENDER MÁS. QR code and logo for APD.

Este es un Aviso Oficial del Gobierno y no debe ser dañado por nadie. Technical Revision Date: 05/02/22

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

FEDERAL CONTRACTORS logo and contact information.

WP-FCS

Compliance Date January 2025