Federal Contractors Postings

ADP
Always Designing for People®

FEDERAL CONTRACTORS

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO LA ORDEN EJECUTIVA 13658

SALARIO MÍNIMO FEDERAL PARA CONTRATISTAS

$13.30 POR HORA
VIGENTE DEL 1 DE ENERO DE 2025 – 31 DE DICIEMBRE DE 2025

AVISO: *El 14 de marzo de 2025, el Presidente Trump emitió la Orden Ejecutiva 14236, "Rescisiones Adicionales de Órdenes Ejecutivas y Acciones Perjudiciales," (90 FR 13037) la cual revocó, entre otros elementos, la Orden Ejecutiva 14026 del 27 de abril de 2021, "Aumento del Salario Mínimo para Contratistas Federales" (86 FR 22836). Según la sección 2(d) de la Orden Ejecutiva 14236, el Departamento de Trabajo ya no está aplicando la Orden Ejecutiva 14026 ni la norma de implementación (29 CFR parte 23) y tomará medidas, incluyendo la rescisión de 29 CFR parte 23, para implementar y hacer efectiva la revocación de la Orden Ejecutiva 14026.*

SALARIO MÍNIMO

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

- **$13.30 POR HORA:** Si el contrato se celebró el **1 de enero de 2015 y el 29 de enero de 2022,** y el contrato no se renovó ni se extendió a partir del 30 de enero de 2022, la EO 13658 generalmente exige que los trabajadores reciban al menos **$13.30 por hora** por todo el tiempo dedicado a realizar las tareas en el contrato o en relación con él en el año calendario 2025.
- **$17.75 POR HORA:** Si el contrato se renueva o se extiende **a partir del 30 de enero de 2022,** o se celebra un nuevo contrato a partir del 30 de enero de 2022, la EO 14026 generalmente requiere que se les pague al menos **$17.75 por hora** a los trabajadores por todo el tiempo invertido trabajando o en relación con el contrato en el año natural 2025.

EXCLUSIONES

- El salario mínimo de la EO 13658 puede no aplicarse para algunos trabajadores que brindan apoyo en relación con contratos federales cubiertos por menos del 20 por ciento de sus horas trabajadas en una semana.
- El salario mínimo de la EO 13658 puede no aplicar 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 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/local-offices* o llamando al número gratuito 866-487-9243. No les preguntamos a los trabajadores sobre su estatus de inmigración. **Podemos ayudarle.**

INFORMACIÓN ADICIONAL

- Los trabajadores con discapacidades cuyos sueldos se administran por certificados especiales formulados conforme a la sección 14(c) de la Ley de Normas Justas de Trabajo deben recibir no menos del salario mínimo completo según la EO 13658 por el tiempo dedicado a realizar las tareas establecidas en los contratos cubiertos o en relación con ellos.
- Algunas leyes estatales o locales pueden brindar mayores protecciones a los trabajadores y los empleadores deben seguir la ley que requiere la tarifa de pago más alta.
- Obtenga más información sobre el salario mínimo bajo la EO 13658 en *dol.gov/whd/flsa/eo13658*

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

WHD
DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd
REV 03/25

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 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.

PAGO DE SOBRETIEMPO
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 sentar 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/agencies/whd**
Favor de ponerse en contacto con la **Administración de Seguridad y Salud Ocupacionales** (OSHA-siglas en inglés) llamando al 1-800-321-OSHA (1-800-321-6742), o visitando **www.osha.gov**

WHD
DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd
REV 03/22

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 equipo. La Ley establece salario mínimo, horas máximas, y normas de seguridad y salud para trabajo realizado bajo dichos contratos, y prohíbe el empleo, en trabajo contratado, 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 empleados 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 les ha de pagar a trabajadores bajo el alcance de esta ley tiempo y medio de su tasa básica de pago por cada hora trabajada en exceso de 40 por semana. El pago de sobretiempo debe basarse 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 período en que se realiza trabajo bajo un contrato sujeto a la ley, el contratista ha de colocar ejemplares del Aviso A Empleados Trabajando Bajo Contratos Gubernamentales en varios sitos para que los empleados puedan observar un ejemplar en camino o a la salida de su sitio de empleo.

La Responsabilidad de Contratistas Secundarios — Los contratistas primarios tienen responsabilidad legal sobre infracciones de la ley cometidas por sus contratistas 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 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/la Secretario(a) 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 y beneficios adicionales acumulados o anticipados) contenidos en el acuerdo colectivo del contratista antecesor. Se suele especificar 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 sí exige que se les 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 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 un contrato en exceso de $2,500, el contratista (o subcontratista) ha de proveerle al empleado un aviso sobre la compensación exigida por la ley. Se puede cumplir con la exigencia del aviso (inclusive cualquier determinación aplicable de salarios), contenido al lado inverso, colocándolo donde lo puedan ver todos los empleados trabajando en el contrato.

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 contratistas secundarios.

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

Información Adicional — Se puede obtener información adicional y ejemplares 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.

REV 03/22

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES
BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO (FLSA – siglas en inglés)

SALARIO MÍNIMO FEDERAL

$7.25 POR HORA
A PARTIR DEL 24 DE JULIO DE 2009

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

PAGO POR SOBRETIEMPO
Por lo menos tiempo y medio (1½) de la tasa regular de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral.

TRABAJO DE MENORES DE EDAD
El empleado tiene que tener por lo menos 16 años para trabajar en la mayoría de los trabajos 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 distintos reglamentos al empleo agrícola.

CRÉDITO POR PROPINAS
Los empleadores de "empleados que reciben propinas" que cumplan con ciertas condiciones, pueden reclamar un crédito de salario parcial basado en las propinas recibidas por sus empleados. Los empleadores les tienen que pagar a los empleados que reciben propinas un salario en efectivo de por lo menos $2.13 por hora si ellos reclaman un crédito de propinas contra su obligación de pagar el salario mínimo. Si las propinas recibidas por el empleado combinadas con el salario en efectivo de por lo menos $2.13 por hora del empleador no equivalen al salario mínimo por hora, el empleador tiene que compensar la diferencia.

EXTRACCIÓN EN EL TRABAJO
La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que un empleado pueda extraerse leche de los pechos para el/la bebé que esté amamantando durante un año después del nacimiento del/de la niño(a) cada vez que la empleada necesite extraerse leche. Empleadores deben proveer un lugar, que no sea un cuarto de baño, que esté ocultado de la vista y libre de intrusión de parte de compañeros de trabajo y del público, el cual la empleada podría usar para extraerse leche.

CUMPLIMIENTO
El Departamento tiene la autoridad de recuperar salarios retroactivos y una cantidad igual en daños y perjuicios en casos de incumplimientos con el salario mínimo, sobretiempo y otros incumplimientos. El Departamento puede litigar y/o recomendar un enjuiciamiento criminal. A los empleadores se les pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por cada incumplimiento deliberado o repetido de las disposiciones de la ley del pago del salario mínimo o de sobretiempo. También se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por incumplimiento con las disposiciones de la FLSA sobre el trabajo de menores de edad. Además, se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles incrementadas por cada incumplimiento con el trabajo de menores que resulte en la muerte o una lesión seria de un empleado menor de edad, y tales avaluaciones pueden duplicarse cuando se determina que los incumplimientos fueron deliberados o repetidos. La ley también prohíbe tomar represalias o despedir a los trabajadores que presenten una queja o que participen en cualquier proceso bajo la FLSA.

INFORMACIÓN ADICIONAL
- Ciertas ocupaciones y ciertos establecimientos están exentos de las disposiciones del salario mínimo, y/o de las disposiciones del pago de sobretiempo.
- Se aplican disposiciones especiales 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 tienen que 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 menos que estén exentos) tienen derecho a las protecciones del salario mínimo y del pago de sobretiempo 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 certificados especiales expedidos por el Departamento de Trabajo.

WHD
DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd • REV 04/23

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO LA LEY DAVIS-BACON

PARA OBREROS Y MECÁNICOS QUE TRABAJAN EN PROYECTOS DE CONSTRUCCIÓN FEDERAL O CON ASISTENCIA FEDERAL

La ley exige que los empleadores coloquen este cartel en un lugar donde los trabajadores puedan verlo fácilmente.

SALARIOS PREVALECIENTES
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.

SOBRETIEMPO
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 sobretiempo debidos, y se podría aplicar daños y perjuicios si no se cumple con las exigencias del pago de sobretiempo. Las cláusulas contractuales Davis-Bacon permiten la rescisión del contrato y la exclusión de los contratistas de futuros contratos federales durante tres años. El contratista que falsifique los registros certificados de las nóminas de pago o induzca devoluciones de salarios puede ser sujeto a procesamiento civil o criminal, multas y/o encarcelamiento.

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

REPRESALIAS
La ley prohíbe despedir o tomar represalias contra los trabajadores por presentar una queja, cooperar en una investigación o testificar en un procedimiento bajo la Ley Davis-Bacon y Leyes Relacionadas.

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

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

WHD
DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
866-487-9243 • dol.gov/agencies/whd
REV 07/24

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 ayudarle.

¿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?
- La mayoría de los empleadores privados
- Gobiernos estatales y locales (como empleadores)
- Instituciones educativas (como empleadores)
- Sindicatos
- Agencias de empleo

¿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 genero)
- 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, coerción o amenazas relacionadas con el ejercicio de los derechos relacionados con la discriminación por discapacidad o la acomodación por embarazo

¿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
- Conducta que coaccione, intimide, amenace o interfiera con el ejercicio de sus derechos por parte de alguien, o alguien que ayude o aliente a otra persona a ejercer sus derechos, en relación con la discriminación por discapacidad (incluyendo las adaptaciones) o adaptaciones por embarazo

¿Qué Puede Hacer si Cree que ha Ocurrido Discriminación?
Comuníquese con la EEOC de inmediato si sospecha discriminación. No demore, porque existen límites de tiempo estrictos para presentar una denuncia por discriminación (180 o 300 días, según el lugar donde viva o trabaje). Puede comunicarse con la EEOC de cualquiera de las siguientes maneras:

Presentar una consulta a través del Portal Público de la EEOC: *https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx*

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

Visite una Oficina de Campo de la EEOC (información en *www.eeoc.gov/field-office*)

Corre Electrónico: *info@eeoc.gov*

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

EMPLEADORES 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, a 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.

Estatus Protegido Como Veterano
El Acta de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, modificada, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y requiere acción afirmativa para reclutar, emplear y avanzar en el empleo a veteranos discapacitados, veteranos recientemente separados (es decir, dentro de los tres años posteriores al su separación o liberación del servicio activo), veteranos en servicio activo en tiempo de guerra o insignia de campaña, o veteranos con medallas de servicio de las fuerzas armadas.

Represalias
Se prohíben las represalias contra una persona que presente una queja por discriminación, participe en un procedimiento de la OFCCP o se oponga a la discriminación por parte de contratistas federales en virtud de estas leyes federales.

Cualquier persona que crea que un contratista ha violado sus obligaciones de no discriminar o acción afirmativa bajo las autoridades de la OFCCP debe comunicarse de inmediato con:

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP),
Departamento de Trabajo de los EE. UU.,
200 Constitution Avenue, N.W.
Washington, D.C. 20210
1-800-397-6251 (llamada gratuita).

Si es sordo, tiene problemas de audición o tiene una discapacidad del habla, marque 7-1-1 para acceder a los servicios de retransmisión de telecomunicaciones. También se puede contactar a la OFCCP enviando una pregunta en línea a la mesa de ayuda de la OFCCP en *https://ofccphelpdesk.dol.gov/s/*, o llamando a una oficina regional o distrital de la OFCCP, que figura en la mayoría de los directorios telefónicos bajo el Departamento de Trabajo de los EE.UU y en la página web "Contáctenos" de la OFCCP en *https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact*.

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

Raza, Color, Origen Nacional, Sexo
Además de las protecciones del Título VII del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, el Título VI del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, u origen nacional en programas o actividades que reciben asistencia financiera. La discriminación laboral está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de la asistencia financiera es la provisión de empleo, o cuando la discriminación laboral cause o pueda causar discriminación en la prestación de servicios bajo dichos programas. El Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 prohíbe la discriminación laboral por razón de sexo en programas o actividades educativas que reciben asistencia financiera federal.

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 recibe asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

(Actualizado 6/27/2023)

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES
BAJO ORDEN EJECUTIVA 13706

DECLARACIÓN DE ENFERMEDAD PAGADA POR CONTRATISTAS FEDERALES

UNA HORA DE LICENCIA DE ENFERMO PAGADA POR CADA 30 HORAS TRABAJADAS, HASTA 56 HORAS CADA AÑO

LICENCIA POR ENFERMEDAD
Orden ejecutiva 13706, establecer pagado licencia por enfermedad para contratistas federales, requiere que ciertos empleadores que contratan con el Gobierno Federal a proveer empleados trabajando sobre o en relación con esos contratos con 1 hora de licencia por enfermedad remunerada por cada 30 horas trabajan, hasta 56 horas de licencia por enfermedad pagado cada año.

Empleados deben ser permitidos para utilizar enferma 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 otros relacionados con la salud necesita, incluyendo cuidados preventivos; o por razones resultantes de, o para ayudar a un familiar que es víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho.

Reglas sobre cuándo y cómo los empleados deben solicitar el uso de enfermedad remunerada dejar aplicar. Más información sobre los requisitos de licencia por enfermedad remunerada es disponible en ***dol.gov/agencies/whd/government-contracts/sick-leave***

CUMPLIMIENTO
La División de Salarios y Horas (WHD, por sus siglas en inglés), responsable de asegurar que los empleadores cumplan con la Orden Ejecutiva 13706, tiene oficinas en todo el país. WHD puede responder preguntas, en persona o por teléfono, sobre sus derechos y protecciones en el lugar de trabajo. WHD puede investigar a los empleadores y recuperar salarios a los cuales los trabajadores pueden tener derecho. Todos los servicios son gratuitos y confidenciales. Si usted no puede presentar una queja en inglés, WHD aceptará la queja en cualquier idioma.

La ley prohíbe discriminar o despedir a los trabajadores que presentan una queja o participan en cualquier procedimiento bajo la Orden Ejecutiva.

ADICIONAL INFORMACIÓN
La Orden Ejecutiva 13706 se aplica a los nuevos contratos y reemplazos para los contratos vencidos con el Gobierno Federal a partir del 1 de enero de 2017. Se aplica a los contratos federales para la construcción y muchos tipos de contratos federales de servicios.

Algunas leyes estatales y locales también requieren que los empleados reciban una licencia por enfermedad pagada. Los empleadores deben cumplir con todos los requisitos aplicables.

WHD
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE ESTADOS UNIDOS
DIVISIÓN DE SALARIOS Y HORAS
1-866-487-9243 • TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd/govcontracts • REV 03/22

¡Conozca sus derechos bajo la Ley de Recuperación!

¿Sabía usted?
La Recuperación y Reinversión de 2009[1] mala administración de un contrato de agencia o de la subvención relativa a los fondos de recuperación, provee protección para ciertos empleados de los empleadores no federales que hacen divulgaciones específicas en relación con un posible fraude, el despilfarro y / o abuso o fondos de la Ley de Recuperación.

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

¿Cómo Es Protegido los Whistleblowers?
Usted no puede ser descargado, degradado ni de otro modo discriminado en contra como una represalia para hacer un protegió revelación.

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

¿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 Administrador, un congresista, un estado o federal regulativo o agencia de aplicación de la ley, una persona con la autoridad de supervisión sobre el empleado, un tribunal o el jurado de acusación, o la cabeza de una agencia federal o sus representantes.

La revelación debe implicar información que el empleado cree es evidencia de:
- mala administración de un contrato de agencia o de la subvención relativa a los fondos de recuperación;
- una pérdida bruta de los fondos de recuperación;
- un peligro substancial y específico a sanitaria o la seguridad relacionó a la implementación o el uso de fondos de recuperación;
- un abuso de la autoridad relacionó a la implementación o el uso de fondos de recuperación; o
- Una infracción de la ley, la regla, o la regulación relacionaron a un contrato de la agencia o la beca concedió o relacionar publicado a fondos de recuperación.

¡Actúa!
Entre en el sistema al Recuperación.gov para más información sobre sus derechos y detalles en cómo reportear en www.recovery.gov.

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 acción, incluyendo una investigación llevada a cabo por el empleador, o (c) consistente con la obligación legal del contratista para proporcionar la información. 41 CFR 60-1.35(c)

Si usted cree que ha experimentado discriminación contacte OFCCP
1.800.397.6251 • TTY 1.877.889.5627 • www.dol.gov/ofccp

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

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.

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 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 agencia: www.nlrb.gov.

Según la LNRT, 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.

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.

ESCANEAR PARA APRENDER MÁS

Según la LNRT, es ilegal que su empleador:
- **Le prohíba solicitar** para un sindicato durante horarios no laborables –como antes o después del trabajo, o durante los recreos–, o distribuir materiales sobre el sindicato fuera de los horarios laborables 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 despida, 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.
- **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.

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

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
C0125
© 2025 ALLC
WP-FC-S

ADP®
Employers:
For additional information on our services, speak to your local sales associate or visit us at: www.adp.com
The ADP Logo is a registered trademark of ADP, Inc. All other products and marks are the property of their respective owners.

C0125 • 0425 • v20

Copyright © 2025 ADP, LLC. ALL RIGHTS RESERVED.
The ADP Logo, ADP, ADP Always Designing for People, and RUN Powered by ADP are registered trademarks of ADP, LLC.

ALLC 20250418

Compliance Date January 2025

ADP®
Always Designing for People®