

FEDERAL CONTRACTOR

Leyes laborales

Department of Labor
Avisos

DERECHOS DEL TRABAJADOR SEGÚN ORDEN EJECUTIVA 13658 SALARIO MÍNIMO FEDERAL PARA CONTRATISTAS \$12.15 POR HORA EN VIGOR DEL 1º DE ENERO DE 2023 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2023

SALARIO MÍNIMO Los contratos de construcción y servicio federales por lo general están sujetos a la tasa de salario mínimo bajo la orden ejecutiva (EO) 13658 o bajo la EO 14026.

- Si el contrato fue celebrado el 1 de enero de 2015 y el 29 de enero de 2022, EO 13658 generalmente requiere que los trabajadores reciban un pago de por lo menos **\$12.15 por hora** por todo el tiempo que tomen desamparando o en conexión con los contratos cubiertos en el año calendario de 2023.
- Si se renueva o extiende el contrato el 30 de enero de 2022 o se celebra un nuevo contrato el 30 de enero de 2022, EO 14026 generalmente requiere que los trabajadores reciban un pago de por lo menos **\$16.20 por hora** por todo el tiempo que tomen desamparando o en conexión con los contratos cubiertos en el año calendario de 2023.

EXCLUSIONES

- El salario mínimo establecido en la orden ejecutiva podría no aplicarse a algunos trabajadores que ofrecen apoyo en conexión con los contratos federales cubiertos por menos del 20 por ciento de sus horas trabajadas en una semana.
- El salario mínimo establecido en la orden ejecutiva podría no aplicarse para ciertos otros puestos y trabajadores.

DEPARTMENT OF LABOR UNITED STATES OF AMERICA **WHD** DIVISION DE HORAS Y SALARIOS DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE. UU. 1-866-487-9243 TTY: 1-877-889-5627 www.dol.gov/agencies/eo13658 REV. 01/2023

DERECHOS DEL TRABAJADOR SEGÚN ORDEN EJECUTIVA 14026 SALARIO MÍNIMO FEDERAL PARA CONTRATISTAS \$16.20 POR HORA, EN VIGOR DEL 1 DE ENERO DE 2023 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2023

SALARIO MÍNIMO La Orden Ejecutiva 14026 (EO) exige que los contratistas federales les paguen a los trabajadores que estén haciendo trabajo para los contratos cubiertos por el gobierno federal o en conexión con estos, por lo menos: (1) \$15.00 por hora a partir del 30 de enero de 2022, y (2) a partir del 1º de enero de 2023, y anualmente de ahí en adelante, un importe de ajuste por inflación determinado por la Secretaría de Trabajo según la Orden Ejecutiva y regulaciones apropiadas. El salario mínimo por hora establecido en la orden ejecutiva en vigor entre el 30 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2022 es \$15.00.

PROPIAS Los empleados cubiertos que reciben propias deben recibir un salario en efectivo de por lo menos \$16.20 por hora, en vigor el 30 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2022. Si las propias de un trabajador en combinación con el salario en efectivo exigido de por lo menos \$16.20 por hora pagado por el contratista no equivalen al salario mínimo por hora establecido en la orden ejecutiva para contratistas, el contratista debe aumentar el salario en efectivo pagado para cubrir la diferencia. También se deben cumplir otras condiciones.

EXCLUSIONES

- Algunos trabajadores que dan apoyo 'en conexión con' los contratos cubiertos por menos del 20% de sus horas trabajadas en una semana podrían no tener derecho al salario mínimo establecido en la orden ejecutiva.
- El salario mínimo establecido en la orden ejecutiva podría no aplicarse para ciertos otros puestos y trabajadores.

DEPARTMENT OF LABOR UNITED STATES OF AMERICA **WHD** DIVISION DE HORAS Y SALARIOS DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE. UU. 1-866-487-9243 TTY: 1-877-889-5627 www.dol.gov/agencies/eo14026 REV. 01/2023

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.

OFCCP Si usted cree que ha experimentado discriminación contacte OFCCP 1.800.397.6251 | TTY 1.877.889.5627 | 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

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 apropiar 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/govcontracts/eo13706

APLICACIÓN DE LA LEY La División de Salarios y Horarios (Wage and Hour Division, WHD), la cual es responsable por 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 vencidos con el gobierno federal a partir del 1 de enero de 2017. Rige en contratos federales 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 1-866-487-9243 TTY: 1-877-889-5627 www.dol.gov/whd/govcontracts WH1090 REV. 09/2016

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 discriminar, independientemente de su estatus migratorio, por motivos de:

- Raza
- Color
- Religión
- Origen nacional
- Sexo (incluyendo embarazo y condiciones relacionadas, orientación sexual e identidad de género)
- Edad (40 años o más)
- Discapacidad
- Información genética (incluyendo solicitudes de 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.

¿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 o para la creencia, observancia o práctica de una fe religiosa sinceramente realizada
- 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.

¿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 la Campaña de la EEOC (información en www.eeoc.gov/field-office)

Correo 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 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 ponga 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 transmisión 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/>, 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 "Contactos" 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 servicios, o cuando la discriminación laboral cause o pueda causar discriminación en la prestación de servicios bajo dichos programas. El Título IX de las Emisnadas 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 reciba asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

REV. 10/20/2022

"IOE es la Ley" Cartel Suplementario

Sección revisada de empleadores que mantienen contratos o subcontratos federales

La sección del Decreto Ejecutivo 11246 está revisada de la siguiente manera:

RAZA, COLOR, RELIGIÓN, SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, ORIGEN NACIONAL El Decreto Ejecutivo 11246, en su forma enmendada, prohíbe la discriminación en el empleo por motivo de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género o nacionalidad y requiere programas de acción afirmativa para asegurar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo.

SECRETO DE PAGO El Decreto Ejecutivo 11246, en su forma enmendada, protege a los solicitantes y empleados de la discriminación por motivo de investigar, revelar o discutir su compensación o la compensación de otros solicitantes y empleados.

Si usted cree que ha experimentado discriminación, contáctese con la OFCCP: 1-800-397-6251 | TTY 1-877-889-5627 | www.dol.gov.

La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, protege a las personas calificadas con discapacidades de la discriminación en la contratación, promoción, despido, pago, beneficios adicionales, 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 un individuo calificado con discapacidad, y a sea un solicitante o empleado, salvo una carga excesiva para el empleador. La sección 503 también requiere que los contratistas federales tomen acción afirmativa para contratar y ayudar a progresar a individuos calificados con discapacidades en todos los niveles de empleo, incluido el nivel ejecutivo.

La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, según 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.

Suplemento Obligatorio para la CIOE/PVE [Revisado el 11/09]
"IOE es la Ley" Cartel.

DERECHOS DEL EMPLEADO BAJO CONTRATOS GUBERNAMENTALES

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

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

SALARIOS MÍNIMOS Su tasa de pago no puede ser inferior al salario mínimo establecido por la Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA-siglas en inglés). Se podría exigir una tasa superior para contratos bajo 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 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/o 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/whd. Favor de ponerse en contacto con la **Administración de Seguridad y Salud Ocupacionales** (OSHA-siglas en inglés) llamando al 1-800-321-OSHA (1-800-321-4762), o visitando www.osha.gov.

DEPARTMENT OF LABOR UNITED STATES OF AMERICA **WHD** DIVISION DE HORAS Y SALARIOS DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU. 1-866-487-9243 TTY: 1-877-889-5627 www.dol.gov/whd WH1313 SPA

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE EEUU El propósito de la Ley es presentar 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 prestidiantes 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 específicas) bajo las provisiones de 29 CFR Part 525) en contratos sujetos a esta ley.

Sobretiempos — Se le 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 sobretiempos debe basarse en el total de horas que le haya trabajado al empleado, en cualquier semana, para desempeñar trabajo gubernamental o 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 certificaciones estatales de empleo o de edad.

Seguridad y Sanidad — No se permite realizar trabajo bajo el alcance de esta ley en establecimientos, fábricas, edificios, sitios o bajo condiciones laborales que sean insalubres, arriesgadas o peligrosas para la salud y seguridad de empleados ocupados en la realización del contrato.

La Administración de Seguridad y Salud Ocupacionales administra las provisiones de seguridad y sanidad de la Ley Walsh-Healey Sobre Contratos Públicos.

Avisos — Durante el periodo en que se realiza trabajo bajo un contrato sujeto a la ley, el contratista ha de colocar ejemplares del Aviso a Empleados Trabajando Bajo Contratos Gubernamentales en varios sitios 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.

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.

WH1313 SPA REV. 04/2009

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

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.

SOBRETIEDO 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 sobretiempos debidos, y se podría aplicar daños y perjuicios si no se cumple con las exigencias del pago de sobretiempos. Las cláusulas contractuales de Davis-Bacon permiten la terminación o exclusión de contratistas para efectuar futuros contratos federales con multas y/o encarcelamiento.

APRENDICES Las tasas de aprendices sólo 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:

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

DEPARTMENT OF LABOR UNITED STATES OF AMERICA **WHD** DIVISION DE HORAS Y SALARIOS DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU. 1-866-487-9243 TTY: 1-877-889-5627 www.dol.gov/whd WH1321 SPA REV. 10/2017

DERECHOS DE LOS EMPLEADOS

SEGÚN LA LEY NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO

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

Según la NLRT, usted tiene derecho a:

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

- **Lo amenace con la pérdida** de su trabajo a menos que apoye al sindicato.
- **Rechace procesar** una queja porque usted ha criticado a los representantes sindicales o porque no es miembro del sindicato.
- **Use o mantenga estándares** o procedimientos discriminatorios al realizar recomendaciones desde una oficina de contratación.
- **Cause o intente causar** que un empleador discrimine en contra suya por sus actividades relacionadas con el sindicato.
- **Emprenda acciones** en su contra que dependan de si usted se unió a un sindicato o no.

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 nrlr@nrlrb.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 NLRT, es ilegal que su empleador:

- **Le prohíba solicitar** para un sindicato durante horarios 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 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 NLRT 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 rebusarse 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