

FD

SPACE SAVER-5™

Federal Labor Law Poster

Aviso a Los Empleados – Sus Derechos Están Protegidos. La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OPCF) es parte del Departamento de Trabajo de los EE.UU. (DOL). La OPCF es responsable de garantizar que los empleadores que hacen negocios con el gobierno federal cumplan con las leyes y regulaciones que requieren no discriminación. Como su empleador, estamos publicando este folleto de avisos, según lo requerido por la OPCF y el USDOJ. Las acciones estables en virtud de este folleto no se incluyen en este cartel, pero se muestran como. Si usted tiene alguna pregunta sobre estos avisos, por favor llame a la oficina de recursos humanos o puede preguntar a su supervisor.

DERECHOS DE LOS EMPLEADOS

SEGÚN LA LEY NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO

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

Según la LNRT, usted tiene derecho a:

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

Según la LNRT, es ilegal que un empleador, o el representante de las negociaciones con su empleador:

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

Según la LNRT, es ilegal que su empleador:

- Le prohíba solicitar** para un sindicato durante horarios no laborales – como antes o después del trabajo, o durante los recreos-, o distribuir materiales sobre el sindicato fuera de los horarios laborales y fuera de las zonas de trabajo, como en estacionamientos o salas de descanso.
- Le cuestione sobre su apoyo** al sindicato o sus actividades relacionadas en forma tal que desaliente su participación en ello.
- Lo transfiera, 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.
- Esplie o filme actividades** y reuniones sindicales pacíficas, o simule hacerlo.

Si usted y sus compañeros de trabajo eligen un sindicato para que los represente en forma colectiva, su empleador y el sindicato deben negociar en buena fe con genuino esfuerzo para lograr un acuerdo vinculante y por escrito que fije los términos y condiciones de su empleo. El sindicato está obligado a representar 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 relaciones@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.

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 reinstalar 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.nrlrb.gov

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

OSHA SE PREOCUPA POR SU SEGURIDAD

Como empleado, tiene el derecho a:

- Un lugar de trabajo seguro
- Hablar sobre preocupaciones de seguridad y salud sin represalias
- Reportar una lesión o enfermedad
- Recibir capacitación en una manera que entienda
- Que le proporcionen el equipo de seguridad requerido
- Solicitar una inspección de OSHA y hablar con el inspector
- Presentar una queja a OSHA sobre peligros en el lugar de trabajo
- Asistencia gratuita en materia de seguridad y cumplimiento por parte de OSHA en cualquier momento

OSHA SE PREOCUPA POR SU SEGURIDAD

Como empleado, tiene el derecho a:

- Un lugar de trabajo seguro
- Hablar sobre preocupaciones de seguridad y salud sin represalias
- Reportar una lesión o enfermedad
- Recibir capacitación en una manera que entienda
- Que le proporcionen el equipo de seguridad requerido
- Solicitar una inspección de OSHA y hablar con el inspector
- Presentar una queja a OSHA sobre peligros en el lugar de trabajo
- Asistencia gratuita en materia de seguridad y cumplimiento por parte de OSHA en cualquier momento

PARA QUE VUELVA A CASA SEGURO

OSHA.gov/workers

OSHA 3167-02R 2026 – Spanish

U.S. EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY COMMISSION

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 ayudarlo.

¿Quién está Protegido?

- Empleados (actuales y antiguos)
- Miembros de sindicatos y Solicitantes de empleos temporales
- Aplicantes de trabajo
- Miembros de sindicatos y Solicitantes de empleos temporales
- Empleados temporales
- Empleados temporales

¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Prohibidos?

- Raza
- Color
- Religión
- Origen nacional
- Sexo (incluyendo embarazo, parto, y condiciones médicas relacionadas, orientación sexual o identidad de género)
- Edad (40 años o más)
- Discapacidad
- Información genética (incluyendo solicitudes del empleador para la compra, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos o historial médico familiar)

¿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). Póngase en contacto con la EEOC de cualquiera de las siguientes maneras:

Presentar una consulta a través del Portal Público de la EEOC: <http://www.eeoc.gov/portal>

Lláme: 1-800-669-4000 (número gratuito) 1-800-669-4000 (número gratuito) 1-844-234-5122 (Video Teléfono de ASL)

Visite: un oficina de campo de la EEOC (información en www.eeoc.gov/field-office)

Corra el correo electrónico: info@eeoc.gov

Envíe información adicional sobre la EEOC, incluyendo información sobre cómo presentar un cargo de discriminación, a eeoc@eeoc.gov.

EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OPCF) 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 un empleador que es una empresa con un contrato o subcontrato federal, usted está protegido(a) por la ley federal contra la discriminación en virtud de estas leyes federales.

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 o identidad de género, origen nacional, y requiere acción afirmativa para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos de su negocio.

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 salarios o información de otros solicitantes o empleados.

Discapacidad

La Sección 504 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 compensatorios, condiciones de empleo y otros aspectos del empleo por parte de contratistas federales. La discriminación por discapacidad también prohíbe la discriminación por discapacidad en otros aspectos de su negocio, como el reclutamiento, el empleo y el avance en el empleo a veteranos con discapacidades o las limitaciones físicas o mentales conocidas de una persona con una discapacidad. Si usted es un solicitante o empleado de un contratista federal, o si tiene un contrato o subcontrato con un contratista federal, no puede discriminar a otras personas calificadas con discapacidades en todo lo que le promueva, incluya a nivel operativo.

Discapacidad

La Sección 504 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 compensatorios, condiciones de empleo y otros aspectos del empleo por parte de contratistas federales. La discriminación por discapacidad también prohíbe la discriminación por discapacidad en otros aspectos de su negocio, como el reclutamiento, el empleo y el avance en el empleo a veteranos con discapacidades o las limitaciones físicas o mentales conocidas de una persona con una discapacidad. Si usted es un solicitante o empleado de un contratista federal, o si tiene un contrato o subcontrato con un contratista federal, no puede discriminar a otras personas calificadas con discapacidades en todo lo que le promueva, incluya a nivel operativo.

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

Raza, Color, Religión, Sexo, Orientación Sexual, Identidad de Género, 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 o programas. El Título VI de las Emendas de Educación de 1972 prohíbe la discriminación racial 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 por discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Esta prohibida la discriminación en todos los aspectos de su negocio, como el reclutamiento, el empleo y el avance en el empleo a veteranos con discapacidades o las limitaciones físicas o mentales conocidas de una persona con una discapacidad. Si usted es un solicitante o empleado de un contratista federal, o si tiene un contrato o subcontrato con un contratista federal, no puede discriminar a otras personas calificadas con discapacidades en todo lo que le promueva, incluya a nivel operativo.

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO ORDEN EJECUTIVA 13706

PAGO POR AUSENCIA LABORAL DEBIDO A ENFERMEDAD PARA CONTRATISTAS FEDERALES

UNA HORA DE PAGO POR AUSENCIA LABORAL DEBIDO A ENFERMEDAD POR CADA 30 HORAS TRABAJADAS, HASTA 56 HORAS CADA AÑO

La orden ejecutiva 13706, establecido el pago por ausencia laboral debido a la enfermedad para contratistas federales, requiere que ciertos empleadores que contratan con el gobierno federal a proveer empleados trabajando sobre o en relación con los contratos con una hora de pago por ausencia laboral debido a la enfermedad por cada 30 horas que trabajan – hasta 56 horas de pago por ausencia laboral cada año.

Empleados deben ser permitidos a usar la ausencia laboral debido a enfermedad para su propio enfermedad, lesión u otras necesidades relacionadas con la salud, incluyendo atención preventivo; para ayudar a un familiar que está enfermo, herido, o que tiene otras necesidades relacionadas con la salud, incluyendo cuidado o supervisión por razones resultantes, o a ayudar a un familiar que es víctima de violencia doméstica, asalto sexual o acoso.

Se aplican reglas sobre cuándo y cómo los empleados deben solicitar el uso del permiso por enfermedad remunerado. Más información sobre los requisitos del permiso por enfermedad remunerado está disponible en dol.gov/agencies/whd/government-contracts/sick-leave

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO ORDEN EJECUTIVA 13706

PAGO POR AUSENCIA LABORAL DEBIDO A ENFERMEDAD PARA CONTRATISTAS FEDERALES

UNA HORA DE PAGO POR AUSENCIA LABORAL DEBIDO A ENFERMEDAD POR CADA 30 HORAS TRABAJADAS, HASTA 56 HORAS CADA AÑO

La orden ejecutiva 13706, establecido el pago por ausencia laboral debido a la enfermedad para contratistas federales, requiere que ciertos empleadores que contratan con el gobierno federal a proveer empleados trabajando sobre o en relación con los contratos con una hora de pago por ausencia laboral debido a la enfermedad por cada 30 horas que trabajan – hasta 56 horas de pago por ausencia laboral cada año.

Empleados deben ser permitidos a usar la ausencia laboral debido a enfermedad para su propio enfermedad, lesión u otras necesidades relacionadas con la salud, incluyendo atención preventivo; para ayudar a un familiar que está enfermo, herido, o que tiene otras necesidades relacionadas con la salud, incluyendo cuidado o supervisión por razones resultantes, o a ayudar a un familiar que es víctima de violencia doméstica, asalto sexual o acoso.

Se aplican reglas sobre cuándo y cómo los empleados deben solicitar el uso del permiso por enfermedad remunerado. Más información sobre los requisitos del permiso por enfermedad remunerado está disponible en dol.gov/agencies/whd/government-contracts/sick-leave

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO ORDEN EJECUTIVA 13706

PAGO POR AUSENCIA LABORAL DEBIDO A ENFERMEDAD PARA CONTRATISTAS FEDERALES

UNA HORA DE PAGO POR AUSENCIA LABORAL DEBIDO A ENFERMEDAD POR CADA 30 HORAS TRABAJADAS, HASTA 56 HORAS CADA AÑO

La orden ejecutiva 13706, establecido el pago por ausencia laboral debido a la enfermedad para contratistas federales, requiere que ciertos empleadores que contratan con el gobierno federal a proveer empleados trabajando sobre o en relación con los contratos con una hora de pago por ausencia laboral debido a la enfermedad por cada 30 horas que trabajan – hasta 56 horas de pago por ausencia laboral cada año.

Empleados deben ser permitidos a usar la ausencia laboral debido a enfermedad para su propio enfermedad, lesión u otras necesidades relacionadas con la salud, incluyendo atención preventivo; para ayudar a un familiar que está enfermo, herido, o que tiene otras necesidades relacionadas con la salud, incluyendo cuidado o supervisión por razones resultantes, o a ayudar a un familiar que es víctima de violencia doméstica, asalto sexual o acoso.

Se aplican reglas sobre cuándo y cómo los empleados deben solicitar el uso del permiso por enfermedad remunerado. Más información sobre los requisitos del permiso por enfermedad remunerado está disponible en dol.gov/agencies/whd/government-contracts/sick-leave

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO ORDEN EJECUTIVA 13706

PAGO POR AUSENCIA LABORAL DEBIDO A ENFERMEDAD PARA CONTRATISTAS FEDERALES

UNA HORA DE PAGO POR AUSENCIA LABORAL DEBIDO A ENFERMEDAD POR CADA 30 HORAS TRABAJADAS, HASTA 56 HORAS CADA AÑO

La orden ejecutiva 13706, establecido el pago por ausencia laboral debido a la enfermedad para contratistas federales, requiere que ciertos empleadores que contratan con el gobierno federal a proveer empleados trabajando sobre o en relación con los contratos con una hora de pago por ausencia laboral debido a la enfermedad por cada 30 horas que trabajan – hasta 56 horas de pago por ausencia laboral cada año.

Empleados deben ser permitidos a usar la ausencia laboral debido a enfermedad para su propio enfermedad, lesión u otras necesidades relacionadas con la salud, incluyendo atención preventivo; para ayudar a un familiar que está enfermo, herido, o que tiene otras necesidades relacionadas con la salud, incluyendo cuidado o supervisión por razones resultantes, o a ayudar a un familiar que es víctima de violencia doméstica, asalto sexual o acoso.

Se aplican reglas sobre cuándo y cómo los empleados deben solicitar el uso del permiso por enfermedad remunerado. Más información sobre los requisitos del permiso por enfermedad remunerado está disponible en dol.gov/agencies/whd/government-contracts/sick-leave

Sus derechos como empleado/a en virtud de la Ley de Ausencia Médica y Familiar

¿Qué es una ausencia de la FMLA?

La Ley de Ausencia Médica y Familiar (FMLA) por sus siglas en inglés es una ley federal que proporciona a los empleados que califican el permiso de ausencia sin pérdida de empleo por motivos médicos y familiares admiñidos. La División de Horas y Salarios (WHD) por sus siglas en inglés del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos lleva a efecto la FMLA para la mayoría de los empleados. Los empleados que califican pueden tomar una ausencia de la FMLA de hasta 12 semanas laborales en un período de 12 meses para:

- el nacimiento, adopción o cuidado de un hijo o un niño.
- atender su propia condición de salud mental o física grave que los incapacita para trabajar.
- cuidar a su cónyuge, hijo o padre o madre con una afección de salud mental o física grave.
- ciertos motivos familiares relacionados con el despido en el extranjero de un cónyuge, hijo o hijo o padre o madre.

Los empleados que califican y están cónyuge, hijo o hijo, padre o madre o pariente cercano de un miembro de ejército cadete que tenga una lesión o enfermedad grave pueden tomar hasta 26 semanas laborales de ausencia de la FMLA en un período de 12 meses para cuidar a dicho miembro.

Usted tiene derecho a usar la ausencia de la FMLA en un único bloque de tiempo. Cuando sea razonablemente necesario, está permitido, puede tomar una ausencia de la FMLA intermitentemente, en períodos de tiempo separados, o a través de una reducción de horas de trabajo, pero hasta el límite de 26 semanas. Consulte la Hoja Informativa (2826A) para obtener más información.

La ausencia de la FMLA es una ausencia remunerada, pero usted puede elegir si su empleador puede recibir, que cubre permisos de ausencia remunerada proporcionados por el empleador, si la política de ausencia remunerada de su empleador cubre el motivo por el cual necesita la ausencia de la FMLA.

¿Cómo solicitar el permiso de ausencia de la FMLA?

Usted generalmente debe seguir las políticas habituales de su empleador para solicitar la ausencia.

SUS DERECHOS BAJO USERRA

EL ACTA DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO DE LOS SERVICIOS UNIFORMADOS (USERRA)

USERRA protege los derechos de las personas que voluntaria o involuntariamente dejen sus empleos al servicio uniformado o a ciertos tipos de servicio en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también protege la discriminación, por parte de los empleadores contra los miembros actuales, ex-miembros, y candidatos de los servicios uniformados.

DERECHOS DE RETENCIÓN

Usted tiene derecho a ser reemplazado en su trabajo civil si lo deja para cumplir servicio en el servicio uniformado y:

- Usted se asegura que su empleador reciba por adelantado un aviso por escrito o verbal de su servicio.
- Usted tiene cinco años o menos de servicio acumulativo en los lugares uniformados mientras está con ese empleador.
- Usted regresa a su trabajo o solicita ser reemplazado dentro de un margen de tiempo adecuado después de la conclusión de su servicio.
- Usted no ha sido separado del servicio con una baja que lo descalifique a haberse retirado de cualquier otra forma que no sea en condiciones honorables.

Si usted es elegible para ser reemplazado, debe ser reemplazado en el puesto y con los beneficios que Usted habría tenido si no hubiera estado ausente debido al servicio uniformado, o en ciertos casos, un puesto equivalente.

DERECHO A SER LIBRE DE DISCRIMINACIÓN Y REPRESALIAS

Si usted:

- Es un ex-miembro o un miembro actual de los servicios uniformados;
- Ha solicitado permiso de ausencia de su empleador;
- Se encuentra obligado a servir en los servicios uniformados;
- Entonces, el empleador no puede negar alguno de los siguientes:
 - empleo inicial;
 - reemplazo;
 - permanencia en el empleo;
 - debido a este estado.

Además, un empleador no puede tomar represalias en contra de cualquier persona que esté ayudando a la aplicación de los derechos de USERRA, incluyendo la resistencia a hacer una declaración en conexión con un procedimiento bajo USERRA, aún si esa persona no tiene ninguna conexión con el servicio.

U.S. Department of Labor 1866-487-2365 • U.S. Department of Justice Office of Special Counsel • Employer Support of the Guard and Reserve 1800-336-4590

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) como "contratos independientes" cuando se aplican las disposiciones de la Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA)-siglas en inglés.

PAGO DE SOBRETIMIENTO—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.

TRABAJO DE SANIDAD—El trabajo de desempeño bajo condiciones físicas 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 o obtener información, gavor de ponerse en contacto con el **División de Horas y Salarios (WHD)**-siglas en inglés para la Sección llamada gratuitamente a la línea de asistencia 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 llamado al 1-800-321-OSHA (1-800-321-6742), o visitando www.osha.gov

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 prácticas 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 entidad 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 principal 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)) de la Ley de Normas Justas de Trabajo.

Sobretiembo — 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 sobretiembo 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 empleado 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 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.

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/a Secretario(a) de Trabajo ha determinado prevalencias en la localidad para la clasificación bajo la cual el empleado está 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 contrato anterior. 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)) 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 prevalencias o a las exigencias de seguridad y sanidad de la ley. No obstante, la ley, sí exige que se le pague a empleados desempeñando trabajo bajo dichos contratos no menos del salario mínimo establecido por la división 6(a)) de la Ley de Normas Justas de Trabajo.

Sobretiembo — La Ley de Normas Justas de Trabajo y la Ley Sobre Horas Laborales y Normas de Seguridad Para Contratos pueden exigir el pago de sobretiembo 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 comienza 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 trabajados 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 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 REV 03/22

DERECHOS DEL EMPLEADO

BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO (FLSA)—siglas en inglés

SALARIO MÍNIMO FEDERAL \$7.25 PER HORA A PARTIR DEL 24 DE JULIO 2009

PAGO POR SOBRETIMIENTO 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 requisitos al empleo agrícola.

CREDITO 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 empleados que 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 lugar de trabajo razonable para que un empleado pueda extraerse leche de los pechos para ella bebé que esté amamantando durante un año después del nacimiento de la niño(a) cada vez que la empleada necesita extraerse leche. Empleadores deben proveer un lugar, que no sea un cuarto de baño, que esté oculto 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, sobretiembo y otros incumplimientos. El Departamento puede litigar y/o recomendar un enjuiciamiento criminal. A los empleadores se les pueden imponer sanciones pecuniaras civiles por cada incumplimiento deliberado o repetido. La ley también prohíbe imponer sanciones pecuniaras 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 evaluaciones pueden duplicarse cuando se determina que un empleador ha cometido un delito federal. El Departamento también prohíbe imponer represalias o despedir a los trabajadores que presenten una queja o que participen en cualquier proceso bajo la FLSA.

INFORMACION ADICIONAL Empleadores y ciertos establecimientos están exentos de las disposiciones del salario mínimo, y/o de las disposiciones del pago de sobretiembo. 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 sobretiembo 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 dispositivos expedidos por el Departamento de Trabajo.

WH1088 SPA REV 04/23

La Ley Para La Protección Del Empleado contra la Prueba de Polígrafo

La Ley Para La Protección Del Empleado contra la Prueba de Polígrafo le prohíbe a la mayoría de los empleados del sector privado que utilice pruebas con detectores de mentiras durante el periodo de pre-empleo o durante el periodo de empleo.

PROHIBICIONES Generalmente se le prohíbe al empleador que le exige o requiere a un empleado o a un solicitante a un trabajo que se someta a una prueba con detector de mentiras, y que despidá, discipline, o discrimine de ninguna forma contra un empleado o contra un aspirante a un trabajo por haberse negado a someterse a la prueba o por haberse accionado a otros derechos establecidos por la Ley.

EXENCIONES Esta Ley no afecta a los empleados de los gobiernos federal, estatales y locales. Tampoco se aplica a las pruebas que el Gobierno Federal les administra a ciertos individuos del sector privado que trabajan en actividades relacionadas con la seguridad nacional.

La Ley permite la administración de pruebas de polígrafo (un tipo de detector de mentiras) en el sector privado, sujeta a ciertas restricciones, a ciertos aspirantes para empleos en compañías de seguridad (vehículos blindados, sistemas de alarma y guardias). También se le permite el uso de éstas a compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos.

La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo, sujeta a ciertas restricciones, a empleados de empresas privadas que estén bajo sospecha razonable de estar involucrados en un incidente en el sitio de empleo (tal como un robo, desfalco, etc.) que le haya ocasionado daños económicos al empleador. La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a través colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas de polígrafo.

DERECHOS DE LOS EXAMINADOS En casos en que se permitan las pruebas de polígrafo, éstas deben ser administradas bajo una cantidad de normas estrictas en cuanto a su administración y duración. Los examinados tienen un número de derechos específicos, incluyendo el derecho de advertencia por escrito antes de someterse a la prueba, el derecho a negarse a someterse a la prueba o a discontinuarla, al igual que el derecho a negarse a que los resultados de la prueba estén al alcance de personas no autorizadas.

CUMPLIMIENTO El/la Secretario(a) de Trabajo puede emitir pliegos para impedir violaciones y puede imponer penas pecuniaras civiles contra los violadores. Los empleadores o solicitantes a empleo también tienen derecho a establecer sus propios pliegos en los tribunales.

WH462 SPA REV 02/22

DERECHOS DEL EMPLEADO

BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO (FLSA)—siglas en inglés

SALARIO MÍNIMO FEDERAL \$7.25 PER HORA A PARTIR DEL 24 DE JULIO 2009

PAGO POR SOBRETIMIENTO 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 requisitos al empleo agrícola.

CREDITO 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 empleados que 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 lugar de trabajo razonable para que un empleado pueda extraerse leche de los pechos para ella bebé que esté amamantando durante un año después del nacimiento de la niño(a) cada vez que la empleada necesita extraerse leche. Empleadores deben proveer un lugar, que no sea un cuarto de baño, que esté oculto 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, sobretiembo y otros incumplimientos. El Departamento puede litigar y/o recomendar un enjuiciamiento criminal. A los empleadores se les pueden imponer sanciones pecuniaras civiles por cada incumplimiento deliberado o repetido. La ley también prohíbe imponer sanciones pecuniaras 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 evaluaciones pueden duplicarse cuando se determina que un empleador ha cometido un delito federal. El Departamento también prohíbe imponer represalias o despedir a los trabajadores que presenten una queja o que participen en cualquier proceso bajo la FLSA.

INFORMACION ADICIONAL Empleadores y ciertos establecimientos están exentos de las disposiciones del salario mínimo, y/o de las disposiciones del pago de sobretiembo. 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.