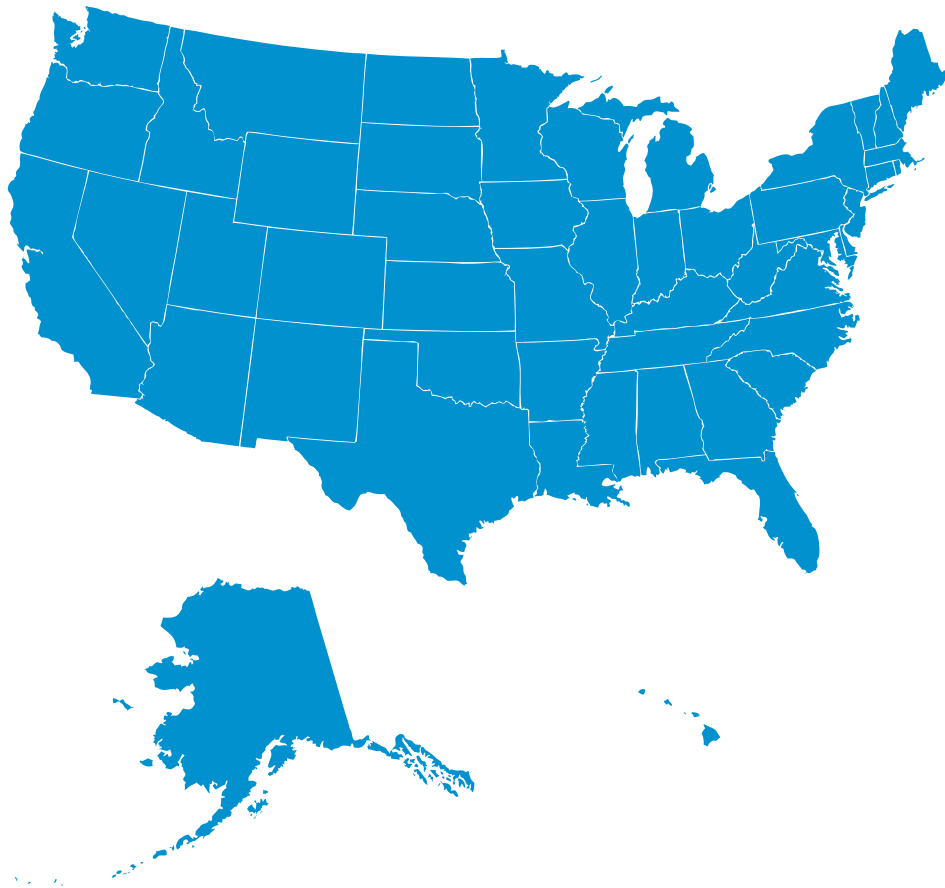


UNITED STATES FEDERAL



LABOR LAW POSTINGS

Federal Labor Law Postings

Thank you for using GovDocs! This file contains the following Federal postings:

Posting ID	Name of Posting	Posting Requirements
LFD06	Family and Medical Leave Act	Required for employers of 50 or more employees. Must be posted visible to applicants.
LFD10	Family and Medical Leave Act (Spanish)	Required where the employer's workforce is comprised of a significant portion of workers who are not literate in English. The employer is required to provide the notice in a language in which the employees are literate.
LFD02	It's the Law!	Required for all employers
LFD08	It's the Law! (Spanish)	Optional for all employers with Spanish-speaking employees
LFD01	Minimum Wage	Required for all employers
LFD21	Minimum Wage (Spanish)	Optional for all employers with Spanish-speaking employees
LFD05	Employee Polygraph Protection (WH1462)	Required for any employer engaged in or affecting commerce or in the production of goods for commerce. Does not apply to federal, state and local governments, or to circumstances covered by the national defense and security exemption. Must be posted visible to applicants.
LFD11	Employee Polygraph Protection (Spanish)	Optional for all employers with Spanish-speaking employees
LFD03	Know Your Rights: Workplace Discrimination is Illegal	Required for all who employ 15 or more employees; Entities holding federal contracts or subcontracts or federally assisted construction contracts of \$10,000 or more; financial institutions which are issuing and paying agents for U.S. savings bonds and savings notes; depositories of federal funds or entities having government bills of lading. Must be posted visible to applicants. <i>Please note: This posting is currently undergoing revision by the EEOC. Once the new posting is released, GovDocs will update the posting accordingly.</i>
LFD07	Know Your Rights: Workplace Discrimination is Illegal (Spanish)	Optional for all employers with Spanish-speaking employees <i>Please note: This posting is currently undergoing revision by the EEOC. Once the new posting is released, GovDocs will update the posting accordingly.</i>
LFD04	Employee Rights for Workers with Disabilities Paid at Special Minimum Wages (WH1284)	Required for every employer having workers employed under special minimum wage certificates authorized by section 14(c) of the Fair Labor Standards Act.
LFD16	Employee Rights for Workers with Disabilities Paid at Special Minimum Wages (Spanish)	Optional for every employer having workers employed under special minimum wage certificates authorized by section 14(c) of the Fair Labor Standards Act with Spanish-speaking employees
LFD09	Migrant & Seasonal Agricultural Worker Protection	Required for agricultural employers, agricultural associations and farm labor contractors.
LFD22	Uniformed Services Employment & Reemployment Rights	Required for persons covered by USERRA
LFD17	Davis Bacon (WH1321)	Required for every employer performing work covered by the labor standards of The Davis-Bacon and Related Acts
LFD36	Davis Bacon (Spanish)	Optional for every employer performing work covered by the labor standards of The Davis-Bacon and Related Acts
LFD18	Service Contract Act / Walsh-Healey Poster (WH1313)	Required for every employer performing work covered by the Walsh-Healey Public Contracts Act or the McNamara-O'Hara Service Contract Act (SCA)
LFD38	Service Contract Act/Walsh-Healey Poster (Spanish)	Optional for every employer of Spanish-speaking employees performing work covered by the Walsh-Healey Public Contracts Act or the McNamara-O'Hara Service Contract Act (SCA)
LFD26	E-Verify	Required for all federal contractors and subcontractors with contracts containing the Federal Acquisition Regulation (FAR) E-Verify clause
LFD28	Right to Work	Required for all Federal contractors and subcontractors
LFD29	Right to Work (Spanish)	Required for all Federal contractors and subcontractors
LFD30	Employee Rights Under the H-2A Program	Required for all employers who employ H-2A workers
LFD31	Employee Rights Under the H-2A Program (Spanish)	Required for all H-2A employers who have a significant portion of their workforce made up of non-English-proficient, Spanish-speaking employees
LFD32	Employee Rights Under the National Labor Relations Act	Required for all Federal contractors and subcontractors

Posting ID	Name of Posting	Posting Requirements
LFD33	Employee Rights Under the National Labor Relations Act (Spanish)	Required for all federal contractors who have a significant portion of their workforce made up of non-English-proficient, Spanish-speaking employees
LFD39	Fair Housing Law	Required for owners of HUD-subsidized multifamily housing
LFD42	DOD Whistleblower	Required for employers with Department of Defense contracts
LFD43	DOD Fraud, Waste & Abuse	Required for employers with Department of Defense contracts
LFD44	DOD Human Trafficking	Required for employers with Department of Defense contracts
LFD40	Federal Contractor Minimum Wage for contracts prior to 1/30/2022 - Exec Order 13658	Required for all federal contractors that entered into a covered contract with the federal government prior to January 30, 2022, under the following: (1) procurement contracts for construction covered by the DBA; (2) service contracts covered by the SCA; (3) concessions contracts, including any concessions contract excluded from the SCA by the Department's regulations at 29 C.F.R. 4.133(b); and (4) contracts in connection with Federal property or lands and related to offering services for Federal employees, their dependents, or the general public. In addition to the contract types listed above, there is also a value threshold requirement to the contracts before the minimum wage requirements apply. This only applies to prime contracts covered by the DBA that exceed \$2,000, prime contracts covered by the SCA that exceed \$2,500, and procurement contracts where workers' wages are governed by the FLSA that exceed \$3,000. There is no value threshold requirement for subcontracts awarded under the prime contracts. The minimum wage generally applies to workers performing on or in connection with the above types of contracts if the wages of such workers are governed by the DBA, the SCA, or the FLSA.
LFD69	Federal Contractor Minimum Wage for contracts prior to 1/30/2022 - Exec Order 13658 (Spanish)	Optional for federal contractors
LFD70	Federal Contractor Minimum Wage for contracts on or after 1/30/2022 - Exec Order 14026	Required for all federal contractors that entered into, renewed, or extended a covered contract with the federal government on or after January 30, 2022, under the following: (1) Procurement contracts for construction covered by the DBA; (2) Service contracts covered by the SCA; (3) Concessions contracts, including any concessions contract excluded from the SCA by the Department's regulations at 29 CFR 4.133(b); and (4) Contracts in connection with federal property or lands and related to offering services for federal employees, their dependents, or the general public. There is also a value threshold requirement to the contracts before the minimum wage requirements apply. This only applies to prime contracts covered by the DBA that exceed \$2,000 and prime contracts covered by the SCA that exceed \$2,500. For procurement contracts where workers' wages are governed by the FLSA, it specifies that it applies only to contracts that exceed \$10,000. There is no value threshold requirement for subcontracts awarded under such prime contracts. The minimum wage generally applies to workers performing on or in connection with the above types of contracts if the wages of such workers are governed by the DBA, the SCA, or the FLSA.
LFD71	Federal Contractor Minimum Wage for contracts on or after 1/30/2022 - Exec Order 14026 (Spanish)	Optional for federal contractors
LFD51	Employee Rights under the H-2B Program (WH1505)	Required for all H-2B employers
LFD52	Employee Rights under the H-2B Program (Spanish)	Required for all H-2B employers with a 'significant portion' of workers that are not fluent in English but are in Spanish.
LFD53	DHS Hotline	Required for employers with Department of Homeland Security contracts
LFD54	OFCCP Discrimination	Optional for federal contractors
LFD61	OFCCP Discrimination (Spanish)	Optional for federal contractors
LFD56	Pay Transparency Policy	Required for Contractors and subcontractors who hold a single Federal contract or subcontract in excess of \$10,000 or who hold contracts or subcontracts with the Federal government in any 12-month period that have a total value of more than \$10,000 <i>Please note: This posting requirement is subject to removal based on Executive Order 14173. However, federal regulations requiring the poster to be displayed remain in force. Removal of this poster is pending repeal or revision of the federal regulations requiring the posting to be displayed.</i>

Posting ID	Name of Posting	Posting Requirements
LFD63	Pay Transparency Policy (Spanish)	Optional for Contractors and subcontractors who hold a single Federal contract or subcontract in excess of \$10,000 or who hold contracts or subcontracts with the Federal government in any 12-month period that have a total value of more than \$10,000 <i>Please note: This posting requirement is subject to removal based on Executive Order 14173. However, federal regulations requiring the poster to be displayed remain in force. Removal of this poster is pending repeal or revision of the federal regulations requiring the posting to be displayed.</i>
LFD59	Federal Contractor Paid Sick Leave (13706)	Required for all federal contractors except "grants as that term is used in the Federal Grant and Cooperative Agreement Act. They also do not apply to contracts and agreements with and grants to Indian Tribes under the Indian Self-Determination and Education Assistance Act (Public Law 93-638), as amended. In addition, they do not apply to contracts that are subject only to the Davis-Bacon Related Acts. The Final Rule will also not apply to contracts for the manufacturing or furnishing of materials, supplies, articles, or equipment to the Federal Government that are subject to the Walsh-Healey Public Contracts Act."
LFD73	Federal Contractor Paid Sick Leave (Spanish)	Optional for federal contractors
LFD58	Human Trafficking	Optional for all employers
LFD60	Human Trafficking (Spanish)	Optional for all employers
LFD62	OIG Fraud	Required if listed on a federal contract
LFD64	Navajo Preference in Employment Act	Required for all employers doing business within the boundaries of or engaged in any contracts with the Navajo Nation
LFD72	Health Care Conscience Protection	Optional for all employers

Print and Display Guidelines

If needed, the postings in this file can be printed and displayed:

- Postings are formatted according to the issuing agency's size requirements. See the Posting Requirements column (above) for those that require a specific paper size and/or colored printing
- Each posting is set up to print on 8.5" x 11" paper; some are formatted to print on multiple pages
- Review each posting and respective requirements to ensure it's applicable to your company. Contact your HR representative for details
- Display postings in employee common areas, such as a breakroom, cafeteria, employee lounge, etc.

Your Employee Rights Under the Family and Medical Leave Act

What is FMLA leave?

The Family and Medical Leave Act (FMLA) is a federal law that provides eligible employees with **job-protected leave** for qualifying family and medical reasons. The U.S. Department of Labor's Wage and Hour Division (WHD) enforces the FMLA for most employees.

Eligible employees can take **up to 12 workweeks** of FMLA leave in a 12-month period for:

- The birth, adoption or foster placement of a child with you,
- Your serious mental or physical health condition that makes you unable to work,
- To care for your spouse, child or parent with a serious mental or physical health condition, and
- Certain qualifying reasons related to the foreign deployment of your spouse, child or parent who is a military servicemember.

An eligible employee who is the spouse, child, parent or next of kin of a covered servicemember with a serious injury or illness **may take up to 26 workweeks** of FMLA leave in a single 12-month period to care for the servicemember.

You have the right to use FMLA leave in **one block of time**. When it is medically necessary or otherwise permitted, you may take FMLA leave **intermittently in separate blocks of time, or on a reduced schedule** by working less hours each day or week. Read Fact Sheet #28M(c) for more information.

FMLA leave is **not paid leave**, but you may choose, or be required by your employer, to use any employer-provided paid leave if your employer's paid leave policy covers the reason for which you need FMLA leave.

Am I eligible to take FMLA leave?

You are an **eligible employee if all** of the following apply:

- You work for a covered employer,
- You have worked for your employer at least 12 months,
- You have at least 1,250 hours of service for your employer during the 12 months before your leave, and
- Your employer has at least 50 employees within 75 miles of your work location.

Airline flight crew employees have different "hours of service" requirements.

You work for a **covered employer if one** of the following applies:

- You work for a private employer that had at least 50 employees during at least 20 workweeks in the current or previous calendar year,
- You work for an elementary or public or private secondary school, or
- You work for a public agency, such as a local, state or federal government agency. Most federal employees are covered by Title II of the FMLA, administered by the Office of Personnel Management.

How do I request FMLA leave?

Generally, **to request FMLA leave you must**:

- Follow your employer's normal policies for requesting leave,
- Give notice at least 30 days before your need for FMLA leave, or
- If advance notice is not possible, give notice as soon as possible.

You **do not have to share a medical diagnosis** but must provide enough information to your employer so they can determine whether the leave qualifies for FMLA protection. You **must also inform your employer if FMLA leave was previously taken** or approved for the same reason when requesting additional leave.

Your **employer may request certification** from a health care provider to verify medical leave and may request certification of a qualifying exigency.

The FMLA does not affect any federal or state law prohibiting discrimination or supersede any state or local law or collective bargaining agreement that provides greater family or medical leave rights.

State employees may be subject to certain limitations in pursuit of direct lawsuits regarding leave for their own serious health conditions. Most federal and certain congressional employees are also covered by the law but are subject to the jurisdiction of the U.S. Office of Personnel Management or Congress.

What does my employer need to do?

If you are eligible for FMLA leave, your **employer must**:

- Allow you to take job-protected time off work for a qualifying reason,
- Continue your group health plan coverage while you are on leave on the same basis as if you had not taken leave, and
- Allow you to return to the same job, or a virtually identical job with the same pay, benefits and other working conditions, including shift and location, at the end of your leave.

Your **employer cannot interfere with your FMLA rights** or threaten or punish you for exercising your rights under the law. For example, your employer cannot retaliate against you for requesting FMLA leave or cooperating with a WHD investigation.

After becoming aware that your need for leave is for a reason that may qualify under the FMLA, your **employer must confirm whether you are eligible** or not eligible for FMLA leave. If your employer determines that you are eligible, your **employer must notify you in writing**:

- About your FMLA rights and responsibilities, and
- How much of your requested leave, if any, will be FMLA-protected leave.

Where can I find more information?

Call **1-866-487-9243** or visit dol.gov/fmla to learn more.

If you believe your rights under the FMLA have been violated, you may file a complaint with WHD or file a private lawsuit against your employer in court. **Scan the QR code to learn about our WHD complaint process.**



WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR

SCAN ME



WH1420 REV 04/23

Sus derechos de personal según la Ley de Licencia Familiar y Médica

¿Qué es una licencia de FMLA?

La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés) es una ley federal que proporciona al personal elegible **licencias con protección del empleo** por razones familiares y médicas que califiquen. La División de Horas y Salarios (WHD, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo de EE. UU. hace cumplir la FMLA para la mayoría del personal.

El personal elegible puede tomarse licencias de FMLA de **hasta 12 semanas de trabajo** en un periodo de 12 meses por:

- El nacimiento, la adopción o la ubicación de hogar adoptivo de un niño o niña,
- Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar,
- El cuidado de su cónyuge, hijos, hijas o padres con enfermedades mentales o físicas graves, y
- Ciertas razones que califican, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar.

El personal que sea cónyuge, hijo, hija, padre, madre o familiar cercano de una persona cubierta en el servicio militar con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse una licencia de FMLA de hasta 26 semanas de trabajo** en un solo periodo de 12 meses para cuidar a la persona en servicio.

Puede que usted tenga derecho a usar la licencia de FMLA en un **bloque de tiempo**. Cuando haya una necesidad médica o se permita por otro motivo, puede tomar una licencia de FMLA **de forma intermitente en bloques separados, o con un horario reducido** trabajando menos horas al día o a la semana. Lea la hoja informativa #28M(c) para obtener más información.

La licencia de FMLA **no es una licencia paga**, pero usted puede elegir, o puede que su empresa le exija, utilizar cualquier licencia paga proporcionada por la empresa si la política de licencias de su empresa cubre el motivo por el cual necesita una licencia de FMLA.

¿Soy elegible para tomar una licencia de FMLA?

Usted es **elegible** si aplican **todas** las siguientes condiciones:

- Trabaja para una empresa cubierta,
- Ha trabajado para su empresa durante al menos 12 meses,
- Tiene al menos 1250 horas de servicio para su empresa durante los 12 meses previos a su licencia, y
- Su empresa tiene al menos 50 integrantes del personal dentro de las 75 millas desde su lugar de trabajo.

El personal de tripulación de vuelo tiene requisitos de "horas de servicio" diferentes.

Trabaja para una **empresa cubierta** si aplica **una** de las siguientes condiciones:

- Trabaja para una empresa privada que tiene al menos 50 integrantes del personal durante al menos 20 semanas laborales en el año actual o anterior,
- Trabaja para una escuela primaria o secundaria pública o privada, o
- Trabaja para una agencia pública, como una agencia gubernamental local, estatal o federal. La mayoría del personal está cubierta por el Título II de la FMLA, administrada por la Oficina de Administración de Personal.

¿Cómo solicito una licencia de FMLA?

En general, **para solicitar una licencia de FMLA usted debe:**

- Seguir las políticas regulares de su empresa para solicitar licencias,
- Avisar con al menos 30 días de anticipación que necesita una licencia de FMLA, o

- Si no es posible avisar con anticipación, avisar tan pronto sea posible.

Usted **no tiene obligación de compartir un diagnóstico médico**, pero debe proporcionar información suficiente para que su empresa pueda determinar si la licencia califica para la protección de la FMLA. Usted también **debe informar a su empresa si se tomó una licencia de FMLA anteriormente** o se aprobó por el mismo motivo al solicitar una licencia adicional.

Su **empresa puede solicitar certificación** de un prestador de atención médica para verificar la licencia médica y puede solicitar certificación de una exigencia que califique.

La FMLA no afecta ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación, ni invalida ninguna ley estatal o local o acuerdo colectivo que proporcione mayores derechos de licencia familiar o médica.

El personal estatal puede estar sujeto a ciertas limitaciones al buscar demandas directas con respecto a licencias por sus propias condiciones graves de salud. La mayor parte del personal federal y cierta parte del congresional también está cubierta por la ley, pero está sujeta a la jurisdicción de la Oficina de Administración de Personal de EE. UU. o al Congreso.

¿Qué debe hacer mi empresa?

Si usted es elegible para una licencia de FMLA, su **empresa debe:**

- Permitirle que se ausente del trabajo con su empleo protegido, por un motivo que califique,
- Continuar su plan de cobertura grupal de salud mientras se encuentra de licencia, de la misma forma que si no estuviera de licencia, y
- Permitirle regresar al mismo empleo, o a un empleo virtualmente igual con el mismo salario, los mismos beneficios y otras condiciones de trabajo, incluidos los turnos y la ubicación, al finalizar su licencia.

Su **empresa no puede interferir con sus derechos de la FMLA** ni amenazar ni castigarle por ejercer sus derechos en virtud de la ley. Por ejemplo, su empleador no puede tomar represalias contra usted por solicitar una licencia de FMLA o cooperar con una investigación de WHD.

Tras tomar conocimiento de que su necesidad de tomar una licencia es por un motivo que califica según la FMLA, su **empresa debe confirmar si usted es elegible** o no para la licencia de la FMLA. Si su empresa determina que usted es elegible, su **empresa debe notificarle por escrito:**

- Sobre sus derechos y responsabilidades en virtud de la FMLA, y
- Qué parte de su licencia solicitada, si la hubiera, será protegida por la FMLA.

¿Dónde puedo encontrar más información?

Llame al **1-866-487-9243** o visite **dol.gov/fmla** para conocer más.

Si cree que sus derechos según la FMLA han sido violados, puede presentar una denuncia ante la WHD o presentar una demanda privada contra su empresa en la corte. **Escanee el código QR para conocer más sobre el proceso de denuncias de la WHD.**



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS
ESTADOS UNIDOS





U.S. Department of Labor



**Occupational Safety
and Health Administration**

Job Safety and Health

IT'S THE LAW!

All workers have the right to:

- A safe workplace.
- Raise a safety or health concern with your employer or OSHA, or report a work-related injury or illness, without being retaliated against.
- Receive information and training on job hazards, including all hazardous substances in your workplace.
- Request a confidential OSHA inspection of your workplace if you believe there are unsafe or unhealthy conditions. You have the right to have a representative contact OSHA on your behalf.
- Participate (or have your representative participate) in an OSHA inspection and speak in private to the inspector.

Employers must:

- Provide employees a workplace free from recognized hazards. It is illegal to retaliate against an employee for using any of their rights under the law, including raising a health and safety concern with you or with OSHA, or reporting a work-related injury or illness.
- Comply with all applicable OSHA standards.
- Notify OSHA within 8 hours of a workplace fatality or within 24 hours of any work-related inpatient hospitalization, amputation, or loss of an eye.
- Provide required training to all workers in a language and vocabulary they can understand.
- Prominently display this poster in the workplace.

- File a complaint with OSHA within 30 days (by phone, online or by mail) if you have been retaliated against for using your rights.
- See any OSHA citations issued to your employer.
- Request copies of your medical records, tests that measure hazards in the workplace, and the workplace injury and illness log.

This poster is available free from OSHA.

Contact OSHA. We can help.

- Post OSHA citations at or near the place of the alleged violations.

On-Site Consultation services are available to small and medium-sized employers, without citation or penalty, through OSHA-supported consultation programs in every state.



1-800-321-OSHA (6742) • TTY 1-877-889-5627 • www.osha.gov

OSHA 3165-04R 2019



Departamento de Trabajo
de los EE. UU.



Seguridad y Salud en el Trabajo

¡ES LA LEY!

Todos los trabajadores tienen el derecho a:

- Un lugar de trabajo seguro.
- Decir algo a su empleador o la OSHA sobre preocupaciones de seguridad o salud, o reportar una lesión o enfermedad en el trabajo, sin sufrir represalias.
- Recibir información y entrenamiento sobre los peligros del trabajo, incluyendo sustancias tóxicas en su sitio de trabajo.
- Pedir una inspección confidencial de OSHA de su lugar de trabajo si usted cree que hay condiciones inseguras o insalubres. Usted tiene el derecho a que un representante se comuniquen con OSHA en su nombre.
- Participar (o su representante puede participar) en la inspección de OSHA y hablar en privado con el inspector.

Los empleadores deben:

- Proveer a los trabajadores un lugar de trabajo libre de peligros reconocidos. Es ilegal discriminar contra un empleado quien ha ejercido sus derechos bajo la ley, incluyendo hablando sobre preocupaciones de seguridad o salud a usted o con la OSHA, o por reportar una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo.
- Cumplir con todas las normas aplicables de la OSHA.
- Notificar a la OSHA dentro de 8 horas de una fatalidad laboral o dentro de 24 horas de cualquier hospitalización, amputación, o pérdida de ojo relacionado con el trabajo.
- Proporcionar el entrenamiento requerido a todos los trabajadores en un idioma y vocabulario que pueden entender.
- Mostrar claramente este cartel en el lugar de trabajo.

- Presentar una queja con la OSHA dentro de 30 días (por teléfono, por internet, o por correo) si usted ha sufrido represalias por ejercer sus derechos.
- Ver cualesquieras citaciones de la OSHA emitidas a su empleador.
- Pedir copias de sus registros médicos, pruebas que miden los peligros en el trabajo, y registros de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.

Este cartel está disponible de la OSHA para gratis.

Llame OSHA. Podemos ayudar.

- Mostrar las citaciones de la OSHA acerca del lugar de la violación alegada.

Servicios de consulta en el lugar de trabajo están disponibles para empleadores de tamaño pequeño y mediano sin citación o multa, a través de los programas de consulta apoyados por la OSHA en cada estado.



1-800-321-OSHA (6742) • TTY 1-877-889-5627 • www.osha.gov

OSHA 3167-04R 2019
It's the Law - Spanish

EMPLOYEE RIGHTS

UNDER THE FAIR LABOR STANDARDS ACT

FEDERAL MINIMUM WAGE

\$7.25

PER HOUR

BEGINNING JULY 24, 2009

The law requires employers to display this poster where employees can readily see it.

- OVERTIME PAY** At least 1 ½ times the regular rate of pay for all hours worked over 40 in a workweek.
- CHILD LABOR** An employee must be at least 16 years old to work in most non-farm jobs and at least 18 to work in non-farm jobs declared hazardous by the Secretary of Labor. Youths 14 and 15 years old may work outside school hours in various non-manufacturing, non-mining, non-hazardous jobs with certain work hours restrictions. Different rules apply in agricultural employment.
- TIP CREDIT** Employers of “tipped employees” who meet certain conditions may claim a partial wage credit based on tips received by their employees. Employers must pay tipped employees a cash wage of at least \$2.13 per hour if they claim a tip credit against their minimum wage obligation. If an employee’s tips combined with the employer’s cash wage of at least \$2.13 per hour do not equal the minimum hourly wage, the employer must make up the difference.
- PUMP AT WORK** The FLSA requires employers to provide reasonable break time for a nursing employee to express breast milk for their nursing child for one year after the child’s birth each time the employee needs to express breast milk. Employers must provide a place, other than a bathroom, that is shielded from view and free from intrusion from coworkers and the public, which may be used by the employee to express breast milk.
- ENFORCEMENT** The Department has authority to recover back wages and an equal amount in liquidated damages in instances of minimum wage, overtime, and other violations. The Department may litigate and/or recommend criminal prosecution. Employers may be assessed civil money penalties for each willful or repeated violation of the minimum wage or overtime pay provisions of the law. Civil money penalties may also be assessed for violations of the FLSA’s child labor provisions. Heightened civil money penalties may be assessed for each child labor violation that results in the death or serious injury of any minor employee, and such assessments may be doubled when the violations are determined to be willful or repeated. The law also prohibits retaliating against or discharging workers who file a complaint or participate in any proceeding under the FLSA.
- ADDITIONAL INFORMATION**
- Certain occupations and establishments are exempt from the minimum wage, and/or overtime pay provisions.
 - Special provisions apply to workers in American Samoa, the Commonwealth of the Northern Mariana Islands, and the Commonwealth of Puerto Rico.
 - Some state laws provide greater employee protections; employers must comply with both.
 - Some employers incorrectly classify workers as “independent contractors” when they are actually employees under the FLSA. It is important to know the difference between the two because employees (unless exempt) are entitled to the FLSA’s minimum wage and overtime pay protections and correctly classified independent contractors are not.
 - Certain full-time students, student learners, apprentices, and workers with disabilities may be paid less than the minimum wage under special certificates issued by the Department of Labor.



WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR

1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd



WH1088 REV 0423

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 SOBRETIEDO

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 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, 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 evaluaciones 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.



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.

1-866-487-9243

www.dol.gov/agencies/whd



WH1088 SPA REV 04/23

EMPLOYEE RIGHTS

EMPLOYEE POLYGRAPH PROTECTION ACT

The Employee Polygraph Protection Act prohibits most private employers from using lie detector tests either for pre-employment screening or during the course of employment.

PROHIBITIONS

Employers are generally prohibited from requiring or requesting any employee or job applicant to take a lie detector test, and from discharging, disciplining, or discriminating against an employee or prospective employee for refusing to take a test or for exercising other rights under the Act.

EXEMPTIONS

Federal, State and local governments are not affected by the law. Also, the law does not apply to tests given by the Federal Government to certain private individuals engaged in national security-related activities.

The Act permits polygraph (a kind of lie detector) tests to be administered in the private sector, subject to restrictions, to certain prospective employees of security service firms (armored car, alarm, and guard), and of pharmaceutical manufacturers, distributors and dispensers.

The Act also permits polygraph testing, subject to restrictions, of certain employees of private firms who are reasonably suspected of involvement in a workplace incident (theft, embezzlement, etc.) that resulted in economic loss to the employer.

The law does not preempt any provision of any State or local law or any collective bargaining agreement which is more restrictive with respect to lie detector tests.

EXAMINEE RIGHTS

Where polygraph tests are permitted, they are subject to numerous strict standards concerning the conduct and length of the test. Examinees have a number of specific rights, including the right to a written notice before testing, the right to refuse or discontinue a test, and the right not to have test results disclosed to unauthorized persons.

ENFORCEMENT

The Secretary of Labor may bring court actions to restrain violations and assess civil penalties against violators. Employees or job applicants may also bring their own court actions.

THE LAW REQUIRES EMPLOYERS TO DISPLAY THIS POSTER WHERE EMPLOYEES AND JOB APPLICANTS CAN READILY SEE IT.



WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR

1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd



WH1462 REV 02/22

DERECHOS DEL EMPLEADO

LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADO CONTRA LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO

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

PROHIBICIONES Generalmente se le prohíbe al empleador que le exija o requiera a un empleado o a un solicitante a un trabajo que se someta a una prueba con detector de mentiras, y que despidan, disciplinen, 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 acogido 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 les 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 tratos 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 entablar pleitos para impedir violaciones y puede imponer penas pecuniarias civiles contra los violadores. Los empleados o solicitantes a empleo también tienen derecho a entablar sus propios pleitos en los tribunales.

LA LEY EXIGE QUE LOS EMPLEADORES EXHIBAN ESTE AVISO DONDE LOS EMPLEADOS Y LOS SOLICITANTES DE EMPLEO LO PUEDAN VER FÁCILMENTE.



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE
LOS EE.UU.

1-866-487-9243
TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd



WH1462 SPA REV. 07/16



Know Your Rights: Workplace Discrimination is Illegal

The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) enforces Federal laws that protect you from discrimination in employment. If you believe you've been discriminated against at work or in applying for a job, the EEOC may be able to help.

Who is Protected?

- Employees (current and former), including managers and temporary employees
- Union members and applicants for membership in a union
- Job applicants

What Types of Employment Discrimination are Illegal?

Under the EEOC's laws, an employer may not discriminate against you, regardless of your immigration status, on the bases of:

- Race
- Color
- Religion
- National origin
- Sex (including pregnancy, childbirth, and related medical conditions, sexual orientation, or gender identity)
- Age (40 and older)
- Disability
- Genetic information (including employer requests for, or purchase, use, or disclosure of genetic tests, genetic services, or family medical history)
- Retaliation for filing a charge, reasonably opposing discrimination, or participating in a discrimination lawsuit, investigation, or proceeding
- Interference, coercion, or threats related to exercising rights regarding disability discrimination or pregnancy accommodation

What Organizations are Covered?

- Most private employers
- State and local governments (as employers)
- Educational institutions (as employers)
- Unions
- Staffing agencies

What Employment Practices can be Challenged as Discriminatory?

All aspects of employment, including:

- Discharge, firing, or lay-off
- Harassment (including unwelcome verbal or physical conduct)
- Hiring or promotion
- Assignment
- Pay (unequal wages or compensation)
- Failure to provide reasonable accommodation for a disability; pregnancy, childbirth, or related medical condition; or a sincerely-held religious belief, observance or practice
- Benefits
- Job training
- Classification
- Referral
- Obtaining or disclosing genetic information of employees
- Requesting or disclosing medical information of employees
- Conduct that might reasonably discourage someone from opposing discrimination, filing a charge, or participating in an investigation or proceeding
- Conduct that coerces, intimidates, threatens, or interferes with someone exercising their rights, or someone assisting or encouraging someone else to exercise rights, regarding disability discrimination (including accommodation) or pregnancy accommodation

What can You Do if You Believe Discrimination has Occurred?

Contact the EEOC promptly if you suspect discrimination. Do not delay, because there are strict time limits for filing a charge of discrimination (180 or 300 days, depending on where you live/work). You can reach the EEOC in any of the following ways:

Submit an inquiry through the EEOC's public portal:
(<https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx>)

Visit an EEOC field office
(www.eeoc.gov/field-office)

Call 1-800-669-4000 (toll free)
1-800-669-6820 (TTY)
1-844-234-5122 (ASL video phone)

E-Mail info@eeoc.gov

Additional information about the EEOC, including information about filing a charge of discrimination, is available at www.eeoc.gov.



EMPLOYERS HOLDING FEDERAL CONTRACTS OR SUBCONTRACTS

The Department of Labor's Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP) enforces the nondiscrimination and affirmative action commitments of companies doing business with the Federal Government. If you are applying for a job with, or are an employee of, a company with a Federal contract or subcontract, you are protected under Federal law from discrimination on the following bases:

Race, Color, Religion, Sex, Sexual Orientation, Gender Identity, National Origin

Executive Order 11246, as amended, prohibits employment discrimination by Federal contractors based on race, color, religion, sex, sexual orientation, gender identity, or national origin, and requires affirmative action to ensure equality of opportunity in all aspects of employment.

Asking About, Disclosing, or Discussing Pay

Executive Order 11246, as amended, protects applicants and employees of Federal contractors from discrimination based on inquiring about, disclosing, or discussing their compensation or the compensation of other applicants or employees.

Disability

Section 503 of the Rehabilitation Act of 1973, as amended, protects qualified individuals with disabilities from discrimination in hiring, promotion, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, and other aspects of employment by Federal contractors. Disability discrimination includes not making reasonable accommodation to the known physical or mental limitations of an otherwise qualified individual with a disability who is an applicant or employee, barring undue hardship to the employer. Section 503 also requires that Federal contractors take affirmative action to employ and advance in employment qualified individuals with disabilities at all levels of employment, including the executive level.

Protected Veteran Status

The Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act of 1974, as amended, 38 U.S.C. 4212, prohibits employment discrimination against, and requires affirmative action to recruit, employ, and advance in employment, disabled veterans, recently separated veterans (i.e., within three years of discharge or release from active duty), active duty wartime or campaign badge veterans, or Armed Forces service medal veterans.

Retaliation

Retaliation is prohibited against a person who files a complaint of discrimination, participates in an OFCCP proceeding, or otherwise opposes discrimination by Federal contractors under these Federal laws.

Any person who believes a contractor has violated its nondiscrimination or affirmative action obligations under OFCCP's authorities should contact immediately:

The Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP)

U.S. Department of Labor
200 Constitution Avenue, N.W.
Washington, D.C. 20210
1-800-397-6251 (toll-free)

If you are deaf, hard of hearing, or have a speech disability, please dial 7-1-1 to access telecommunications relay services. OFCCP may also be contacted by submitting a question online to OFCCP's Help Desk (<https://ofccphelpdesk.dol.gov/s/>), or by calling an OFCCP regional or district office, listed in most telephone directories under U.S. Government, Department of Labor and on OFCCP's "Contact Us" webpage (<https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact>).

PROGRAMS OR ACTIVITIES RECEIVING FEDERAL FINANCIAL ASSISTANCE

Race, Color, National Origin, Sex

In addition to the protections of Title VII of the Civil Rights Act of 1964, as amended, Title VI of the Civil Rights Act of 1964, as amended, prohibits discrimination on the basis of race, color or national origin in programs or activities receiving Federal financial assistance. Employment discrimination is covered by Title VI if the primary objective of the financial assistance is provision of employment, or where employment discrimination causes or may cause discrimination in providing services under such programs. Title IX of the Education Amendments of 1972 prohibits employment discrimination on the basis of sex in educational programs or activities which receive Federal financial assistance.

Individuals with Disabilities

Section 504 of the Rehabilitation Act of 1973, as amended, prohibits employment discrimination on the basis of disability in any program or activity which receives Federal financial assistance. Discrimination is prohibited in all aspects of employment against persons with disabilities who, with or without reasonable accommodation, can perform the essential functions of the job.

If you believe you have been discriminated against in a program of any institution which receives Federal financial assistance, you should immediately contact the Federal agency providing such assistance.

(Revised 6/27/2023)



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 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 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)
- 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 Organizaciones están Cubiertas?

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

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

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

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)

EMPLOYEE RIGHTS

104045

FOR WORKERS WITH DISABILITIES PAID AT SUBMINIMUM WAGES

This establishment has a certificate authorizing the payment of subminimum wages to workers who are disabled for the work they are performing. Authority to pay subminimum wages to workers with disabilities generally applies to work covered by the **Fair Labor Standards Act (FLSA)**, **McNamara-O'Hara Service Contract Act (SCA)**, and/or **Walsh-Healey Public Contracts Act (PCA)**. Such subminimum wages are referred to as "commensurate wage rates" and are less than the basic hourly rates stated in an SCA wage determination and/or less than the FLSA minimum wage of \$7.25 per hour. A "commensurate wage rate" is based on the worker's individual productivity, no matter how limited, in proportion to the wage and productivity of experienced workers who do not have disabilities that impact their productivity when performing essentially the same type, quality, and quantity of work in the geographic area from which the labor force of the community is drawn.

Employers shall make this poster available and display it where employees and the parents and guardians of workers with disabilities can readily see it.

WORKERS WITH DISABILITIES

Subminimum wages under section 14(c) are not applicable unless a worker's disability actually impairs the worker's earning or productive capacity for the work being performed. The fact that a worker may have a disability is not in and of itself sufficient to warrant the payment of a subminimum wage.

For purposes of payment of commensurate wage rates under a certificate, a worker with a disability is defined as: An individual whose earnings or productive capacity is impaired by a physical or mental disability, including those related to age or injury, for the work to be performed.

Disabilities which may affect productive capacity include an intellectual or developmental disability, psychiatric disability, a hearing or visual impairment, and certain other impairments. The following do not ordinarily affect productive capacity for purposes of paying commensurate wage rates: educational disabilities; chronic unemployment; receipt of welfare benefits; nonattendance at school; juvenile delinquency; and correctional parole or probation.

WORKER NOTIFICATION

Each worker with a disability and, where appropriate, the parent or guardian of such worker, shall be informed orally and in writing by the employer of the terms of the certificate under which such worker is employed.

KEY ELEMENTS OF COMMENSURATE WAGE RATES

- **Nondisabled worker standard**—The objective gauge (usually a time study of the production of workers who do not have disabilities that impair their productivity for the job) against which the productivity of a worker with a disability is measured.
- **Prevailing wage rate**—The wage paid to experienced workers who do not have disabilities that impair their productivity for the same or similar work and who are performing such work in the area. Most SCA contracts include a wage determination specifying the prevailing wage rates to be paid for SCA-covered work.
- **Evaluation of the productivity of the worker with a disability**—Documented measurement of the production of the worker with a disability (in terms of quantity and quality).

The wages of all workers paid commensurate wages must be reviewed, and adjusted if appropriate, at periodic intervals. At a minimum, the productivity of hourly-paid workers must be reevaluated at least every six months and a new prevailing wage survey must be conducted at least once every twelve months. In addition, prevailing wages must be reviewed, and adjusted as appropriate, whenever there is a change in the job or a change in the prevailing wage rate, such as when the applicable state or federal minimum wage is increased.

WIOA

The Workforce Innovation and Opportunity Act of 2014 (WIOA) amended the Rehabilitation Act by adding section 511, which places limitations on the payment of subminimum wages to individuals with disabilities by mandating the completion of certain requirements prior to and during the payment of a subminimum wage.

EXECUTIVE ORDER 13658

Executive Order 13658, Establishing a Minimum Wage for Contractors, established a minimum wage that generally must be paid to workers performing on or in connection with a covered contract with the Federal Government. Workers covered by this Executive Order and due the full Executive Order minimum wage include workers with disabilities whose wages are calculated pursuant to certificates issued under section 14(c) of the FLSA.

FRINGE BENEFITS

Neither the FLSA nor the PCA have provisions requiring vacation, holiday, or sick pay nor other fringe benefits such as health insurance or pension plans. SCA wage determinations may require such fringe benefit payments (or a cash equivalent). Workers paid under a certificate authorizing commensurate wage rates must receive the full fringe benefits listed on the SCA wage determination.

OVERTIME

Generally, if a worker is performing work subject to the FLSA, SCA, and/or PCA, that worker must be paid at least 1 1/2 times their regular rate of pay for all hours worked over 40 in a workweek.

CHILD LABOR

Minors younger than 18 years of age must be employed in accordance with the child labor provisions of the FLSA. No persons under 16 years of age may be employed in manufacturing or on a PCA contract.

PETITION PROCESS

Workers with disabilities paid at subminimum wages may petition the Administrator of the Wage and Hour Division of the Department of Labor for a review of their wage rates by an Administrative Law Judge. No particular form of petition is required, except that it must be signed by the worker with a disability or his or her parent or guardian and should contain the name and address of the employer. Petitions should be mailed to: Administrator, Wage and Hour Division, U.S. Department of Labor, Room S-3502, 200 Constitution Avenue NW, Washington, D.C. 20210.



WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR

1-866-487-9243
www.dol.gov/whd



WH1284 REV 01/18

DERECHOS DE EMPLEADOS

PARA TRABAJADORES CON DISCAPACIDADES QUE PERCIBEN UN SALARIO INFERIOR AL MÍNIMO

Este establecimiento cuenta con un certificado que autoriza el pago de salarios inferiores al mínimo a trabajadores discapacitados por el trabajo que realizan. La autorización para pagar salarios inferiores al mínimo a trabajadores con discapacidades por lo general se aplica a trabajo regido por la **Ley de Normas Justas de Trabajo** (FLSA, por sus siglas en inglés), la **Ley de Contratos por Servicios McNamara-O'Hara** (SCA, por sus siglas en inglés) y/o por la **Ley Walsh-Healey Sobre Contratos Públicos** (PCA, por sus siglas en inglés). Tales salarios inferiores al mínimo se conocen como “tasas salariales conmensurables” y son inferiores a las tasas básicas por hora establecidas en la determinación de salarios de la SCA y/o inferiores al salario mínimo de \$7.25 por hora según la FLSA. Una “tasa salarial conmensurable” se basa en la productividad individual del trabajador, no importa cuán limitada sea, en proporción al salario y a la productividad de los trabajadores experimentados que no tienen discapacidades que impactan su productividad cuando realizan esencialmente el mismo tipo, calidad y cantidad de trabajo en el área geográfica de la que proviene la fuerza laboral de la comunidad.

Los empleadores deben hacer disponible y exhibir este cartel en un lugar donde los empleados y los padres y tutores de los trabajadores con discapacidades lo puedan ver claramente.

TRABAJADORES CON DISCAPACIDADES

Los salarios inferiores al salario mínimo según la sección 14(c) no se aplican a menos que la discapacidad del trabajador realmente perjudique sus ingresos o su capacidad productiva para el trabajo que realiza. El hecho de que el trabajador pueda tener una discapacidad no es en sí suficiente para justificar el pago de un salario inferior al mínimo.

Para efectos de las tasas salariales conmensurables según un certificado, un trabajador con una discapacidad se define como: Una persona cuyos ingresos o capacidad productiva se ve afectada por una discapacidad física o mental, incluidas aquellas relacionadas con la edad o las lesiones, para que se realice el trabajo.

Las discapacidades que pueden afectar la capacidad productiva incluyen una discapacidad intelectual o de desarrollo, una discapacidad psiquiátrica, una discapacidad auditiva o visual, y algunas otras discapacidades. Lo siguiente normalmente no afecta la capacidad productiva con el propósito de pagar tasas de salarios conmensurables: discapacidades educativas, desempleo crónico, recibo de beneficios sociales, falta de asistencia a la escuela, delincuencia juvenil y libertad condicional o bajo palabra.

NOTIFICACIÓN AL TRABAJADOR

El empleador debe informar oralmente y por escrito a cada trabajador con una discapacidad y, cuando corresponda, al padre o tutor de dicho trabajador, sobre los términos del certificado según el cual dicho trabajador está empleado.

ELEMENTOS CLAVES DE LAS TASAS DE SALARIO CONMENSURABLE

- **Norma de trabajadores no discapacitados**—El indicador objetivo (generalmente un estudio del tiempo de la producción de trabajadores que no tienen discapacidades que perjudiquen su productividad para el trabajo) contra el cual se mide la productividad de un trabajador con una discapacidad.
- **Tasa de salario prevaleciente**—El salario que se paga a trabajadores experimentados que no tienen discapacidades que perjudiquen su productividad por el mismo trabajo o trabajo similar y que realizan tal trabajo en el área. La mayor parte de los contratos SCA incluye una determinación de salario que especifica las tasas del salario prevaleciente que se tiene que pagar por el trabajo sujeto a SCA.
- **Evaluación de la productividad del trabajador con una discapacidad**—Medida documentada de la producción del trabajador con discapacidad (en términos de cantidad y calidad).

Los salarios de todos los trabajadores que perciben salarios conmensurables tienen que ser revisados, y ajustados si corresponde, en intervalos periódicos. Como mínimo, la productividad de los trabajadores asalariados por hora tiene que reevaluarse al menos cada seis meses y tiene que realizarse un estudio nuevo de salarios prevalecientes al menos una vez cada doce meses. Además, se tienen que revisar, y ajustar según corresponda, los salarios prevalecientes siempre que haya un cambio en el trabajo o en la tasa del salario prevaleciente, tal como cuando se incrementa el salario mínimo aplicable estatal o federal.

WIOA

La Ley de Innovación y Oportunidades Laborales de 2014 (WIOA, por sus siglas en inglés) enmendó la Ley de Rehabilitación al agregar la sección 511, la cual impone limitaciones en el pago de salarios inferiores a los mínimos a las personas con discapacidades al exigir el cumplimiento de ciertos requisitos antes y durante el pago de un salario inferior al mínimo.

ORDEN EJECUTIVA 13658

La Orden Ejecutiva 13658, que establece un salario mínimo para contratistas, estableció un salario mínimo que generalmente tiene que pagarse a los trabajadores que cumplen un contrato o en conexión con un contrato sujeto al Gobierno Federal. Los trabajadores sujetos a esta Orden Ejecutiva y a los que se les debe el salario mínimo completo de la Orden Ejecutiva incluyen a los trabajadores con discapacidades cuyos salarios se calculan conforme a los certificados emitidos según la sección 14(c) de la FLSA.

BENEFICIOS COMPLEMENTARIOS

Ni la FLSA ni la PCA tienen disposiciones que requieran vacaciones, días festivos, o paga por enfermedad, ni otros beneficios complementarios como seguro de salud o planes de pensión. Las determinaciones de salario de SCA pueden requerir pagos de dicho beneficio complementario (o un equivalente en efectivo). Los trabajadores a los cuales se les paga según un certificado que autoriza tasas salariales conmensurables tienen que recibir enteramente los beneficios complementarios adicionales enumerados en la determinación de salario de SCA.

SOBRETIEMPO

En general, si un trabajador se encuentra realizando un trabajo sujeto a la FLSA, SCA y/o PCA, se le tiene que pagar a ese trabajador tiempo y medio, es decir, 1 1/2 de su tasa regular de pago por todas las horas trabajadas después de las 40 horas en una semana laboral.

TRABAJO DE MENORES DE EDAD PROCESO DE SOLICITUD

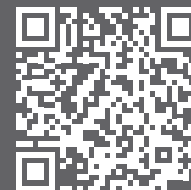
Los menores de edad de menos de 18 años tienen que ser empleados de acuerdo con las disposiciones federales para el trabajo de menores de edad de la FLSA. Ninguna persona menor de 16 años de edad puede ser empleada en la manufactura o en un contrato de la PCA.

Los trabajadores con discapacidades a los que se les paga salarios inferiores al salario mínimo pueden solicitarle al Administrador de la División de Horas y Salarios del Departamento de Trabajo que un Juez de Derecho Administrativo haga una revisión de las tasas de sus salarios. No se requiere ningún formulario particular de solicitud, excepto que tiene que ser firmado por el trabajador con una discapacidad o su padre o tutor y tiene que contener el nombre y la dirección del empleador. Las solicitudes se pueden enviar por correo a: Administrator, Wage and Hour Division, U.S. Department of Labor, Room S-3502, 200 Constitution Avenue NW, Washington, DC 20210.



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS

1-866-487-9243
www.dol.gov/whd



WH1284 SPA REV 01/18

Notice

Migrant and Seasonal Agriculture Worker Protection Act

This federal law requires agricultural employers, agricultural associations, farm labor contractors and their employees to observe certain labor standards when employing migrant and seasonal farmworkers unless specific exemptions apply. Further, farm labor contractors are required to register with the U.S. Department of Labor.

Migrant and Seasonal Farmworkers Have These Rights

- To receive accurate information about wage and working conditions for the prospective employment
- To receive this information in writing and in English, Spanish or other languages, as appropriate
- To have the term of the working arrangement upheld
- To have farm labor contractors show proof of registration at the time of recruitment
- To be paid wages when due
- To receive itemized, written statements of earnings for each pay period
- To purchase goods from the source of their choice
- To be transported in vehicles which are properly insured and operated by licensed drivers, and which

Aviso

Ley de Protección de Trabajadores Migrantes y Temporales en la Agricultura

Esta ley federal exige que los patrones agrícolas, las asociaciones agrícolas, los contratistas de mano de obra agrícola (o troqueros), y sus empleados cumplan con ciertas normas laborales cuando ocupan a los trabajadores migrantes y temporales en la agricultura, a menos que se apliquen excepciones específicas. Los contratistas, o troqueros, tienen además la obligación de registrarse con el Departamento del Trabajo.

Los Trabajadores Migrantes y Temporales en la Agricultura Tienen los Derechos Siguietes

- Recibir detalles exactos sobre el salario y las condiciones de trabajo del empleo futuro
- Recibir estos datos por escrito an inglés, en español, o en otro idioma que sea apropiado
- Cumplimiento de todas las condiciones de trabajo como fueron presentadas cuando se les hizo la oferta de trabajo
- Al ser reclutados para un trabajo, ver una prueba de que el contratista se haya registrado con el Departamento del Trabajo
- Cobrar el salario en la fecha fijada
- Recibir cada día de pago un recibo indicando el salario y la razón de cualquier deducción
- Comprar mercancías al comerciante que ellos escojan

- meet federal and state safety standards
- For migrant farmworkers who are provided housing
 - * To be housed in property which meets federal and state safety and health standards
 - * To have the housing information presented to them in writing at the time of recruitment
 - * To have posted in a conspicuous place at the housing site or presented to them 8 statement of the terms and conditions of occupancy, if any

Workers who believe their rights under the act have been violated may file complaints with the department's Wage and Hour Division or may file suit directly in federal district court. The law prohibits employers from discriminating against workers who file complaints, testify or in any way exercise their rights on their own behalf or on behalf of others. Complaints of such discrimination must be filed with the division within 180 days of the alleged event.

For further information, get in touch with the nearest office of the Wage and Hour Division, listed in most telephone directories under the U.S. Government, Department of Labor

WAGE AND HOUR DIVISION

UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR

1-866-487-9243

www.dol.gov/whd



The law requires employers to display this poster where employees can readily see it.

- Ser transportados en vehículos que tengan seguros adecuados y que hayan pasado las inspecciones federales y estatales de seguridad, y conducidos por choferes que tengan permisos de manejar
- Las garantías para los trabajadores migrantes a quienes se les proporcionen viviendas o alojamiento
 - * Viviendas que satisfagan los requisitos federales y estatales de seguridad y de sanidad
 - * Al ser reclutados, recibir por escrito informes sobre las viviendas y su costo
 - * Recibir de su patron un aviso escrito explicando las condiciones de ocupación de la vivienda, o que tal aviso esté colocado en un lugar visible de la vivienda

Los trabajadores que crean haber sufrido una violación de sus derechos pueden presentar sus quejas a la División de Salarios y Horas o pueden presentar una demanda directamente a los tribunales federales. La ley prohíbe cualquier discriminación o sanción hacia los trabajadores que presenten tales quejas, que hagan declaraciones, o que reclamen de cualquier manera sus derechos, sea a beneficio de sí mismos o a beneficio de otros. Hay que presentar las quejas de discriminación o de sanción a la división dentro de 180 días del suceso.

En caso de que necesite más información, comuníquense con la oficina de la División de Salarios y Horas más cercana, que aparece en la mayoría de los directorios telefónicos bajo el título U.S. Government, Department of Labor.

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.

1-866-487-9243

www.dol.gov/whd



La ley exige que los patrones fijen este aviso en un lugar donde puedan verlo fácilmente los trabajadores.

WH1376
REV 0483
PRINT 0718

GovDocs
Print Date: 7/19



YOUR RIGHTS UNDER USERRA

THE UNIFORMED SERVICES EMPLOYMENT AND REEMPLOYMENT RIGHTS ACT

USERRA protects the job rights of individuals who voluntarily or involuntarily leave employment positions to undertake military service or certain types of service in the National Disaster Medical System. USERRA also prohibits employers from discriminating against past and present members of the uniformed services, and applicants to the uniformed services.

REEMPLOYMENT RIGHTS

You have the right to be reemployed in your civilian job if you leave that job to perform service in the uniformed service and:

- you ensure that your employer receives advance written or verbal notice of your service;
- you have five years or less of cumulative service in the uniformed services while with that particular employer;
- you return to work or apply for reemployment in a timely manner after conclusion of service; and
- you have not been separated from service with a disqualifying discharge or under other than honorable conditions.

If you are eligible to be reemployed, you must be restored to the job and benefits you would have attained if you had not been absent due to military service or, in some cases, a comparable job.

RIGHT TO BE FREE FROM DISCRIMINATION AND RETALIATION

If you:

- are a past or present member of the uniformed service;
- have applied for membership in the uniformed service; or
- are obligated to serve in the uniformed service;

then an employer may not deny you:

- initial employment;
- reemployment;
- retention in employment;
- promotion; or
- any benefit of employment.

because of this status.

In addition, an employer may not retaliate against anyone assisting in the enforcement of USERRA rights, including testifying or making a statement in connection with a proceeding under USERRA, even if that person has no service connection.

The rights listed here may vary depending on the circumstances. The text of this notice was prepared by VETS, and may be viewed on the internet at this address: <https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra/poster>. Federal law requires employers to notify employees of their rights under USERRA, and employers may meet this requirement by displaying the text of this notice where they customarily place notices for employees.

HEALTH INSURANCE PROTECTION

- If you leave your job to perform military service, you have the right to elect to continue your existing employer-based health plan coverage for you and your dependents for up to 24 months while in the military.
- Even if you don't elect to continue coverage during your military service, you have the right to be reinstated in your employer's health plan when you are reemployed, generally without any waiting periods or exclusions (e.g., pre-existing condition exclusions) except for service-connected illnesses or injuries.

ENFORCEMENT

- The U.S. Department of Labor, Veterans Employment and Training Service (VETS) is authorized to investigate and resolve complaints of USERRA violations.
- For assistance in filing a complaint, or for any other information on USERRA, contact VETS at **1-866-4-USA-DOL** or visit its website at <https://www.dol.gov/agencies/vets/>. An interactive online USERRA Advisor can be viewed at <https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra>.
- If you file a complaint with VETS and VETS is unable to resolve it, you may request that your case be referred to the Department of Justice or the Office of Special Counsel, as applicable, for representation.
- You may also bypass the VETS process and bring a civil action against an employer for violations of USERRA.



U.S. Department of Labor
1-866-487-2365

Publication Date—May 2022



U.S. Department of Justice



Office of Special Counsel



1-800-336-4590

WORKER RIGHTS UNDER THE DAVIS-BACON ACT

FOR LABORERS AND MECHANICS WORKING ON FEDERAL OR FEDERALLY ASSISTED CONSTRUCTION PROJECTS

The law requires employers to display this poster where workers can readily see it.

PREVAILING WAGES

You must be paid not less than the wage rate listed in the Davis-Bacon Wage Decision posted with this notice for the work you perform.

OVERTIME

You must be paid not less than one and one-half times your basic rate of pay for all hours worked over 40 in a work week. There are few exceptions.

ENFORCEMENT

Contract payments can be withheld to ensure workers receive wages and overtime pay due, and liquidated damages may apply if overtime pay requirements are not met. Davis-Bacon contract clauses allow contract termination and debarment of contractors from future federal contracts for three years. A contractor who falsifies certified payroll records or induces wage kickbacks may be subject to civil or criminal prosecution, fines and/or imprisonment.

APPRENTICES

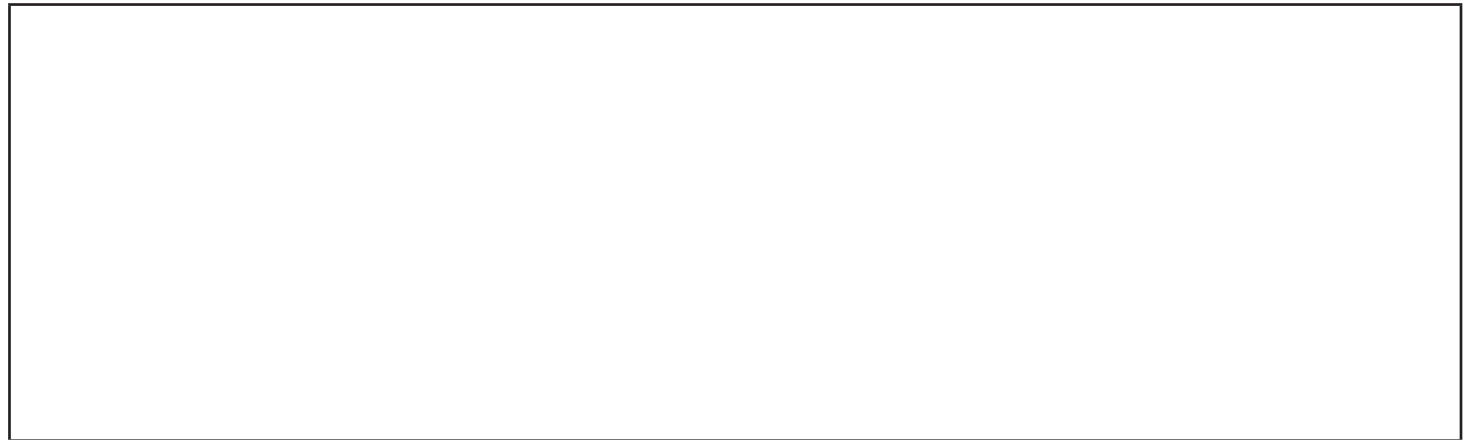
Apprentice rates apply only to apprentices properly registered under approved federal or state apprenticeship programs.

RETALIATION

The law prohibits discharging or otherwise retaliating against workers for filing a complaint, cooperating in an investigation, or testifying in a proceeding under the Davis-Bacon and Related Acts.

PROPER PAY

If you do not receive proper pay, or require further information on the applicable wages, contact the Contracting Officer listed below:



or contact the U.S. Department of Labor's Wage and Hour Division.



WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR

866-487-9243
dol.gov/agencies/whd



WH1321 REV 07/24

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

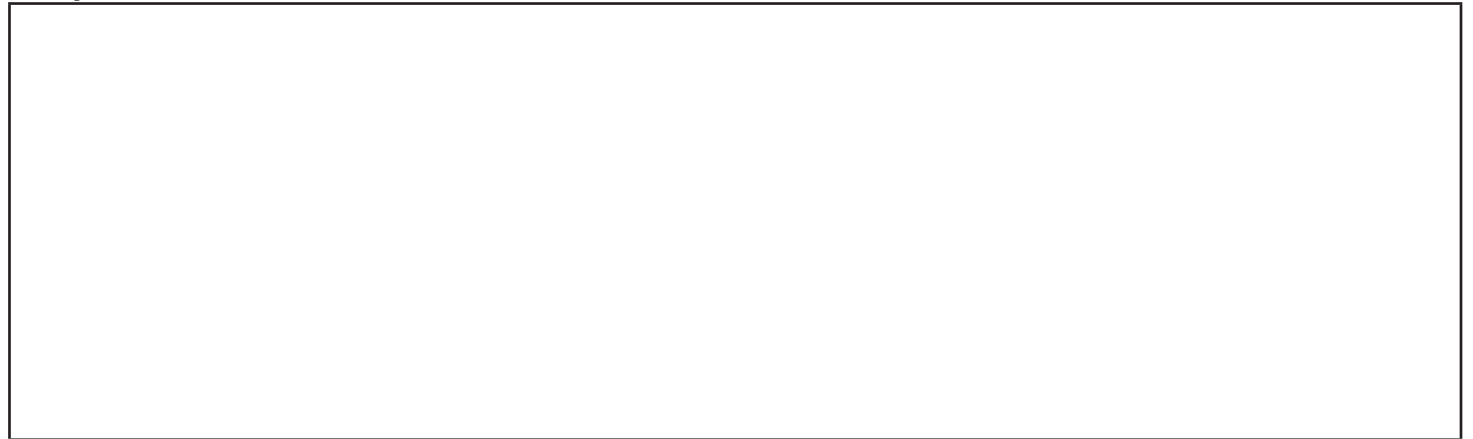
Las tasas de aprendices sólo se aplican a aprendices correctamente inscritos bajo programas federales o estatales aprobados.

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.



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.

866-487-9243
dol.gov/agencies/whd



WH1321 SPA REV 07/24

EMPLOYEE RIGHTS ON GOVERNMENT CONTRACTS

THIS ESTABLISHMENT IS PERFORMING GOVERNMENT CONTRACT WORK SUBJECT TO:
(CHECK ONE)

☐ **SERVICE CONTRACT ACT (SCA)**

☐ **PUBLIC CONTRACTS ACT (PCA)**

- MINIMUM WAGES** Your rate must be no less than the Federal minimum wage established by the Fair Labor Standards Act (FLSA). A higher rate may be required for SCA contracts if a wage determination applies. Such wage determination will be posted as an attachment to this Notice.
- FRINGE BENEFITS** SCA wage determinations may require fringe benefit payments (or a cash equivalent). PCA contracts do not require fringe benefits.
- OVERTIME PAY** You must be paid 1.5 times your basic rate of pay for all hours worked over 40 in a week. There are some exceptions.
- CHILD LABOR** No person under 16 years of age may be employed on a PCA contract.
- SAFETY & HEALTH** Work must be performed under conditions that are sanitary, and not hazardous or dangerous to employees' health and safety.
- ENFORCEMENT** Specific DOL agencies are responsible for the administration of these laws. To file a complaint or obtain information, contact the **Wage and Hour Division (WHD)** by calling its toll-free help line at 1-866-4-USWAGE (1-866-487-9243), or visit www.dol.gov/whd.
- Contact the Occupational Safety and Health Administration (OSHA) by calling 1-800-321-OSHA (1-800-321-6742), or visit www.osha.gov.



WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR

1-866-487-9243
TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd



WH1313 REV 04/09
page 1 of 2

U.S. Department of Labor

The purpose of the discussion below is to advise contractors which are subject to the Walsh-Healey Public Contracts Act or the Service Contract Act of the principal provisions of these acts.

Walsh-Healey Public Contracts Act

General Provisions — This act applies to contracts which exceed or may exceed \$10,000 entered into by any agency or instrumentality of the United States for the manufacture or furnishing of materials, supplies, articles, or equipment. The act establishes minimum wage, maximum hours, and safety and health standards for work on such contracts, and prohibits the employment on contract work of convict labor (unless certain conditions are met) and children under 16 years of age. The employment of homeworkers (except homeworkers with disabilities employed under the provisions of Regulations, 29 CFR Part 525) on a covered contract is not permitted.

In addition to its coverage of prime contractors, the act under certain circumstances applies to secondary contractors performing work under contracts awarded by the Government prime contractor.

All provisions of the act except the safety and health requirements are administered by the Wage and Hour Division.

Minimum Wage — Covered employees must currently be paid not less than the Federal minimum wage established in section 6(a)(1) of the Fair Labor Standards Act.

Overtime — Covered workers must be paid at least one and one-half times their basic rate of pay for all hours worked in excess of 40 a week. Overtime is due on the basis of the total hours spent in all work, Government and non-Government, performed by the employee in any week in which covered work is performed.

Child Labor — Employers may protect themselves against unintentional child labor violations by obtaining certificates of age. State employment or age certificates are acceptable.

Safety and Health — No covered work may be performed in plants, factories, buildings, or surroundings or under work conditions that are unsanitary or hazardous or dangerous to the health and safety of the employees engaged in the performance of the contract. The safety and health provisions of the Walsh-Healey Public Contracts Act are administered by the Occupational Safety and Health Administration.

Posting — During the period that covered work is being performed on a contract subject to the act, the contractor must post copies of Notice to Employees Working on Government Contracts in a sufficient number of places to permit employees to observe a copy on the way to or from their place of employment.

Responsibility for Secondary Contractors — Prime contractors are liable for violations of the act committed by their covered secondary contractors.

Service Contract Act

General Provisions — The Service Contract Act applies to every contract entered into by the United States or the District of Columbia, the principal purpose of which is to furnish services in the United States through the use of service employees. Contractors and subcontractors performing on such Federal contracts must observe minimum wage and safety and health standards, and must maintain certain records, unless a specific exemption applies.

Wages and Fringe Benefits — Every service employee performing any of the Government contract work under a service contract in excess of \$2,500 must be paid not less than the monetary

wages, and must be furnished the fringe benefits, which the Secretary of Labor has determined to be prevailing in the locality for the classification in which the employee is working or the wage rates and fringe benefits (including any accrued or prospective wage rates and fringe benefits) contained in a predecessor contractor's collective bargaining agreement. The wage rates and fringe benefits required are usually specified in the contract but in no case may employees doing work necessary for the performance of the contract be paid less than the minimum wage established in section 6(a)(1) of the Fair Labor Standards Act.

Service contracts which do not exceed \$2,500 are not subject to prevailing rate determinations or to the safety and health requirements of the act. However, the act does require that employees performing work on such contracts be paid not less than the minimum wage rate established in section 6(a)(1) of the Fair Labor Standards Act.

Overtime — The Fair Labor Standards Act and the Contract Work Hours Safety Standards Act may require the payment of overtime at time and one-half the regular rate of pay for all hours work on the contract in excess of 40 a week. The Contract Work Hours Safety Standards Act is more limited in scope than the Fair Labor Standards Act and generally applies to Government contracts in excess of \$100,000 that require or involve the employment of laborers, mechanics, guards, watchmen.

Safety and Health — The act provides that no part of the services in contracts in excess of \$2,500 may be performed in buildings or surroundings or under working conditions, provided by or under the control or supervision of the contractor or subcontractor, which are unsanitary or hazardous or dangerous to the health or safety of service employees engaged to furnish the services. The safety and health provisions of the Service Contract Act are administered by the Occupational Safety and Health Administration.

Notice to Employees — On the date a service employee commences work on a contract in excess of \$2,500, the contractor (or subcontractor) must provide the employee with a notice of the compensation required by the act. The posting of the notice (including any applicable wage determination) contained on the reverse in a location where it may be seen by all employees performing on the contract will satisfy this requirement.

Notice in Subcontracts — The contractor is required to insert in all subcontracts the labor standards clauses specified by the regulations in 29 CFR Part 4 for Federal service contracts exceeding \$2,500.

Responsibility for Secondary Contractors — Prime contractors are liable for violations of the act committed by their covered secondary contractors.

Other Obligations — Observance of the labor standards of these acts does not relieve the employer of any obligation he may have under any other laws or agreements providing for higher labor standards.

Additional Information — Additional Information and copies of the acts and applicable regulations and interpretations may be obtained from the nearest office of the Wage and Hour Division or the National Office in Washington D.C. Information pertaining to safety and health standards may be obtained from the nearest office of the Occupational Safety and Health Administration or the National Office in Washington, D.C.

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 SOBRETIEMPLO

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/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



DIVISIÓN 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 REV 04/09
página 1 de 2

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 gencia 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 viso 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/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 específica 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 Sección de Horas y Sueldos 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.

This Organization Participates in E-Verify

Esta Organización Participa en E-Verify



This employer participates in E-Verify and will provide the federal government with your Form I-9 information to confirm that you are authorized to work in the U.S.

If E-Verify cannot confirm that you are authorized to work, this employer is required to give you written instructions and an opportunity to contact Department of Homeland Security (DHS) or Social Security Administration (SSA) so you can begin to resolve the issue before the employer can take any action against you, including terminating your employment.

Employers can only use E-Verify once you have accepted a job offer and completed the Form I-9.

E-Verify Works for Everyone

For more information on E-Verify, or if you believe that your employer has violated its E-Verify responsibilities, please contact DHS.

Este empleador participa en E-Verify y proporcionará al gobierno federal la información de su Formulario I-9 para confirmar que usted está autorizado para trabajar en los EE.UU.

Si E-Verify no puede confirmar que usted está autorizado para trabajar, este empleador está requerido a darle instrucciones por escrito y una oportunidad de contactar al Departamento de Seguridad Nacional (DHS) o a la Administración del Seguro Social (SSA) para que pueda empezar a resolver el problema antes de que el empleador pueda tomar cualquier acción en su contra, incluyendo la terminación de su empleo.

Los empleadores sólo pueden utilizar E-Verify una vez que usted haya aceptado una oferta de trabajo y completado el Formulario I-9.

E-Verify Funciona Para Todos

Para más información sobre E-Verify, o si usted cree que su empleador ha violado sus responsabilidades de E-Verify, por favor contacte a DHS.

888-897-7781

E-Verify.gov



E-VERIFY IS A SERVICE OF DHS AND SSA

The E-Verify logo and mark are registered trademarks of Department of Homeland Security. Commercial sale of this poster is strictly prohibited.

IF YOU HAVE THE RIGHT TO WORK



DON'T LET ANYONE TAKE IT AWAY

If you have the skills, experience, and legal right to work, your citizenship or immigration status shouldn't get in the way. Neither should the place you were born or another aspect of your national origin. A part of U.S. immigration laws protects legally-authorized workers from discrimination based on their citizenship status and national origin. You can read this law at 8 U.S.C. § 1324b.

The Immigrant and Employee Rights Section (IER) may be able to help if an employer treats you unfairly in violation of this law.

The law that IER enforces is 8 U.S.C. § 1324b. The regulations for this law are at 28 C.F.R. Part 44.

Call IER if an employer:

Does not hire you or fires you because of your national origin or citizenship status (this may violate a part of the law at 8 U.S.C. § 1324b(a)(1))

Treats you unfairly while checking your right to work in the U.S., including while completing the Form I-9 or using E-Verify (this may violate the law at 8 U.S.C. § 1324b(a)(1) or (a)(6))

Retaliates against you because you are speaking up for your right to work as protected by this law (the law prohibits retaliation at 8 U.S.C. § 1324b(a)(5))

The law can be complicated. Call IER to get more information on protections from discrimination based on citizenship status and national origin.

Immigrant and Employee Rights Section (IER)

1-800-255-7688

TTY 1-800-237-2515

www.justice.gov/ier

IER@usdoj.gov



U.S. Department of Justice, Civil Rights Division, Immigrant and Employee Rights Section, January 2019

This guidance document is not intended to be a final agency action, has no legally binding effect, and has no force or effect of law. The document may be rescinded or modified at the Department's discretion, in accordance with applicable laws. The Department's guidance documents, including this guidance, do not establish legally enforceable responsibilities beyond what is required by the terms of the applicable statutes, regulations, or binding judicial precedent. For more information, see "Memorandum for All Components: Prohibition of Improper Guidance Documents," from Attorney General Jefferson B. Sessions III, November 16, 2017.



SI USTED TIENE DERECHO A TRABAJAR



NO DEJE QUE NADIE SE LO QUITTE

Si usted dispone de las capacidades, experiencia y derecho legal a trabajar, su estatus migratorio o de ciudadanía no debe representar un obstáculo, ni tampoco lo debe ser el lugar en que usted nació o ningún otro aspecto de su nacionalidad de origen. Existe una parte de las leyes migratorias de los EE. UU. que protegen a los trabajadores que cuentan con la debida autorización legal para trabajar de la discriminación por motivos de su estatus de ciudadanía o nacionalidad de origen. Puede consultar esta ley contenida en la Sección 1324b del Título 8 del Código de los EE. UU.

Es posible que la Sección de Derechos de Inmigrantes y Empleados (IER, por sus siglas en inglés) pueda ayudar si un empleador lo trata de una forma injusta, en contra de esta ley.

La ley que hace cumplir la IER es la Sección 1324b del Título 8 del Código de los EE. UU. Los reglamentos de dicha ley se encuentran en la Parte 44 del Título 28 del Código de Reglamentos Federales.

Este documento de orientación no tiene como propósito ser una decisión definitiva por parte de la agencia, no tiene ningún efecto jurídicamente vinculante y puede ser rescindido o modificado a la discreción del Departamento, conforme a las leyes aplicables. Los documentos de orientación del Departamento, entre ellos este documento de orientación, no establecen responsabilidades jurídicamente vinculantes más allá de lo que se requiere en los términos de las leyes aplicables, los reglamentos o los precedentes jurídicamente vinculantes. Para más información, véase «Memorandum para Todos Los Componentes: La Prohibición contra Documentos de Orientación Impropias», del Fiscal General Jefferson B. Sessions III, 16 de noviembre del 2017.

Llame a la IER si un empleador:

No lo contrata o lo despiden a causa de su nacionalidad de origen o estatus de ciudadanía (esto podría representar una vulneración de parte de la ley contenida en la Sección 1324b(a)(1) del Título 8 del Código de los EE. UU.)

Lo trata de una manera injusta a la forma de comprobar su derecho a trabajar en los EE. UU., incluyendo al completar el Formulario I-9 o utilizar E-Verify (esto podría representar una vulneración de la ley contenida en la Sección 1324b(a)(1) o (a)(6) del Título 8 del Código de los EE. UU.)

Toma represalias en su contra por haber defendido su derecho a trabajar al amparo de esta ley (la ley prohíbe las represalias, según se indica en la Sección 1324b(a)(5) del Título 8 del Código de los EE. UU.)

Esta ley puede ser complicada. Llame a la IER para más información sobre las protecciones existentes contra la discriminación por motivos del estatus de ciudadanía o la nacionalidad de origen.

Sección de Derechos de Inmigrantes y Empleados (IER)

1-800-255-7688

TTY 1-800-237-2515

www.justice.gov/crt-espanol/ier

IER@usdoj.gov



Departamento de Justicia de los EE. UU., División de Derechos Civiles, Sección de Derechos de Inmigrantes y Empleados, enero del 2019



EMPLOYEE RIGHTS UNDER THE H-2A PROGRAM

UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR **WAGE AND HOUR DIVISION**

The Immigration and Nationality Act (INA) allows for the employment of temporary, non-immigrant workers in agriculture (H-2A WORKERS) only if the employment of U.S. workers would not be adversely impacted. To ensure that U.S. workers are not adversely impacted, ***H-2A WORKERS and OTHER WORKERS employed on an H-2A work contract or by an H-2A employer in the same agricultural work as the H-2A workers*** have the following rights:

DISCLOSURE

- To receive accurate, **WRITTEN INFORMATION** about the wages, hours, working conditions, and benefits of the employment being offered
- To receive this information prior to getting a visa and no later than on the first day of work
- To receive this information in a language understood by the worker

WAGES

- To be **PAID** at least twice per month at the rate stated in the work contract
- To be informed, in writing, of all **DEDUCTIONS** (not otherwise required by law) that will be made from the worker's paycheck
- To receive an itemized, written **STATEMENT OF EARNINGS** (pay stub) for each pay period
- To be guaranteed employment for at least **THREE-FOURTHS** (75%) of the total hours promised in the work contract

TRANSPORTATION

- To be provided or, upon completion of 50 percent of the work contract period, reimbursed for reasonable costs incurred to the place of employment for transportation and subsistence (lodging incurred on the employer's behalf and meals)
- Upon completion of the work contract, to be provided or paid for return transportation and subsistence
- For workers living in employer-provided housing, to be provided **TRANSPORTATION**, at no cost to the worker, between the housing and the worksite
- All employer-provided transportation must meet applicable safety standards, be properly insured, and be operated by licensed drivers

HOUSING

- For any worker who is not reasonably able to return to his/her residence within the same day, to be provided **HOUSING AT NO COST**
- Employer-provided housing must meet applicable safety standards
- Workers who live in employer-provided housing must be offered three meals per day at no more than a DOL-specified cost, or provided free and convenient cooking and kitchen facilities

ADDITIONAL PROVISIONS

- To be provided state **WORKERS' COMPENSATION** insurance or its equivalent
- To be provided, at no cost, all **TOOLS, SUPPLIES**, and **EQUIPMENT** required to perform the assigned duties
- **TO BE FREE FROM DISCRIMINATION** or discharge for filing a complaint, testifying, or exercising your rights in any way or helping others to do so
- Employers **MUST** comply with all other applicable laws (including the prohibition against holding workers' passports or other immigration documents)
- Employers and their agents, including foreign recruiters, or anyone working on behalf of the employer, **MUST NOT** receive payment from any worker for any costs related to obtaining the H-2A certification (such as application and recruitment fees)
- Employers **MUST** display this poster where employees can readily see it
- Employers **MUST NOT** lay off or displace similarly employed U.S. workers within 60 days of the date of need for H-2A workers
- Employers **MUST** hire any eligible U.S. worker who applies during the first 50 percent of the approved work contract period

Workers who believe their rights under the program have been violated may file confidential complaints.



WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR

866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd



WH1491 04/12

DERECHOS DEL EMPLEADO BAJO EL PROGRAMA H-2A

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE EEUU DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS

La Ley Sobre Inmigración y Nacionalidad (INA-siglas en inglés) permite el empleo de trabajadores temporeros no inmigrantes en agricultura (Trabajadores H-2A) siempre y cuando no se impacte adversamente a trabajadores de EEUU. Para asegurarse de que no se impacte adversamente a trabajadores de EEUU, **TRABAJADORES H-2A y OTROS TRABAJADORES empleados en el contrato de trabajo H-2A o por un empleador H-2A en el mismo trabajo agrícola como trabajadores H-2A** tienen los siguientes derechos:

DECLARACIÓN

- Recibir **INFORMACIÓN ESCRITA** sobre los salarios, las horas, las condiciones de trabajo y los beneficios de empleo que se ofrecen
- Recibir esta información antes de conseguir un visado y no más tarde del primer día de trabajo
- Recibir esta información en un idioma que lo entienda el trabajador

SALARIOS

- Que se le **PAGUE** por lo menos dos veces al mes de acuerdo con la tasa especificada en el contrato de trabajo
- Que se le informe, por escrito, de todas las **DEDUCCIONES** (no exigidas de otro modo por ley) que se harán del cheque de pago del trabajador
- Recibir una **DECLARACIÓN DE INGRESOS** (talón de pago) escrita y detallada para cada período de pago
- Que se le garantice empleo por lo menos de **TRES CUARTOS** (75%) del total de horas prometidas en el contrato de trabajo

TRANSPORTE

- Que se le proporcione o, al cumplir con 50 por ciento del período de trabajo contratado, reembolse por los costos razonables incurridos por transporte y alimentación al lugar de empleo (alojamiento incurrido a favor del empleador y comidas)
- Al terminar el contrato de trabajo, que se le proporcione o que se le pague transporte de regreso y alimentación
- Para trabajadores que viven en viviendas proporcionadas por el empleador, que se le provea **TRANSPORTE**, sin ningún costo al trabajador, entre la vivienda y el sitio de empleo
- Todo transporte proporcionado por el empleador ha de cumplir con todas las normas de seguridad aplicables, ha de estar asegurado correctamente y ha de ser operado por un conductor licenciado

VIVIENDA

- Para cualquier trabajador que no pueda regresar razonablemente a su domicilio durante el mismo día, se le tiene que proporcionar **VIVIENDA SIN COSTO ALGUNO**
- La vivienda proporcionada por el empleador tiene que cumplir con las normas de seguridad aplicables
- Al trabajador que vive en una vivienda proporcionada por el empleador se le tiene que ofrecer tres comidas por día y que no cuesten más del costo especificado por DOL, o que se le provea las comodidades para poder cocinar y de una cocina

DISPOSICIONES ADICIONALES

- Que se le provea seguro de **INDEMNIZACIÓN ESTATAL PARA TRABAJADORES**, o su equivalente
- Que se le provea, sin ningún costo, todas las herramientas, suministros y equipo exigidos para desempeñar cargos asignados
- **ESTAR LIBRE DE DISCRIMINACIÓN** o despido por presentar una demanda, por atestiguar o por ejercer de cualquier modo sus derechos o por ayudar a otros a hacer lo mismo
- Todo empleador TIENE que cumplir con todas las otras leyes aplicables (incluso la prohibición contra la retención de pasaportes de los trabajadores o cualquier otro documento de inmigración)
- Ningún empleador ni sus agentes, incluso reclutadores extranjeros, o cualquiera que trabaje en nombre del empleador, PUEDEN recibir pago de ningún trabajador por ningún costo relacionado al proceso de obtener la certificación H-2A (tal como honorarios de solicitud y de reclutamiento)
- Todo empleador TIENE que exhibir este cartel donde los empleados lo puedan ver fácilmente
- NINGÚN empleador PUEDE desemplear o desplazar a trabajadores de EEUU semejantemente empleados 60 días o menos antes de la fecha que se necesiten trabajadores H-2A
- Todo empleador TIENE que contratar a cualquier trabajador elegible de EEUU que solicite durante el primer 50 por ciento del período de trabajo en el contrato aprobado

Todo trabajador que crea que sus derechos hayan sido violados bajo este programa puede presentar una demanda confidencial.



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.

866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd



WH1491 SPA 04/12

EMPLOYEE RIGHTS

UNDER THE NATIONAL LABOR RELATIONS ACT

The NLRA guarantees the right of employees to organize and bargain collectively with their employers, and to engage in other protected concerted activity. Employees covered by the NLRA* are protected from certain types of employer and union misconduct. This Notice gives you general information about your rights, and about the obligations of employers and unions under the NLRA. Contact the National Labor Relations Board, the Federal agency that investigates and resolves complaints under the NLRA, using the contact information supplied below, if you have any questions about specific rights that may apply in your particular workplace.

Under the NLRA, you have the right to:

- **Organize a union** to negotiate with your employer concerning your wages, hours, and other terms and conditions of employment.
- **Form, join or assist a union.**
- **Bargain collectively** through representatives of employees' own choosing for a contract with your employer setting your wages, benefits, hours, and other working conditions.
- **Discuss your terms and conditions of employment** or

Under the NLRA, it is illegal for a union or for the union that represents you in bargaining with your employer to:

- **Threaten** you that you will lose your job unless you support the union.
- **Refuse to process a grievance** because you have criticized union officials or because you are not a member of the union.
- **Use or maintain discriminatory standards or procedures** in

Under the NLRA, it is illegal for your employer to:

- **Prohibit you from soliciting for a union during non-work time**, such as before or after work or during break times; or from distributing union literature during non-work time, in non-work areas, such as parking lots or break rooms.
- **Question you about your union** support or activities in a manner that discourages you from engaging in that activity.
- **Fire, demote, or transfer you, or reduce your hours or change**

union organizing with your co-workers or a union.

- **Take action** with one or more co-workers to improve your working conditions by, among other means, raising work-related complaints directly with your employer or with a government agency, and seeking help from a union.
- **Strike and picket**, depending on the purpose or means of the strike or the picketing.
- **Choose not to do any of these activities**, including Joining or remaining a member of a union.

Illegal conduct will not be permitted. If you believe your rights or the rights of others have been violated, you should contact the NLRB promptly to protect your rights, generally within six months of the unlawful activity. You may inquire about possible violations without your employer or anyone else being informed of the inquiry. Charges may be filed by any person and need not be filed by the employee directly affected by the violation. The NLRB may order an employer to rehire a worker fired in violation of the law and to pay lost wages and benefits, and may order an employer or union to cease violating the law. Employees should seek assistance from the nearest regional NLRB office, which can be found on the Agency's website: www.nlr.gov.



This is an official Government Notice and must not be defaced by anyone.

making job referrals from a hiring hall.

- **Cause or attempt to cause an employer to discriminate against you** because of your union-related activity.
- **Take other adverse action against you** based on whether you have joined or support the union.

If you and your coworkers select a union to act as your collective bargaining representative, your employer and the union are required to bargain in good faith in a genuine effort to reach a written, binding agreement setting your terms and conditions of employment. The union is required to fairly represent you in bargaining and enforcing the agreement.

You can also contact the NLRB by calling toll-free: **1-844-762-NLRB (6572)**. Language assistance is available. Hearing impaired callers who wish to speak to an NLRB representative should send an email to relay.service@nlrb.gov. An NLRB representative will email the requestor with instructions on how to schedule a relay service call.



your shift, or otherwise take adverse action against you, or threaten to take any of these actions, because you join or support a union, or because you engage in concerted activity for mutual aid and protection, or because you choose not to engage in any such activity.

- **Threaten to close your workplace** if workers choose a union to represent them.
- **Promise or grant promotions, pay raises, or other benefits** to discourage or encourage union support.
- **Prohibit you from wearing union hats, buttons, t-shirts, and pins in the workplace** except under special circumstances.
- **Spy on or videotape peaceful union activities** and gatherings or pretend to do so.

*The National Labor Relations Act covers most private-sector employers. Excluded from coverage under the NLRA are public-sector employees, agricultural and domestic workers, independent contractors, workers employed by a parent or spouse, employees of air and rail carriers covered by the Railway Labor Act, and supervisors (although supervisors that have been discriminated against for refusing to violate the NLRA may be covered).

Technical Revision Date: 05/02/22

DERECHOS DE LOS EMPLEADOS

CONFORME A LA LEY NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO

101626

La Ley Nacional de Relaciones del Trabajo (NLRA por sus siglas en inglés) 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 NLRA* están protegidos contra ciertos tipos de conductas inapropiadas por parte de empleadores y uniones. Este Aviso le brinda información general sobre sus derechos y las obligaciones de los empleadores y uniones bajo la NLRA. Si tiene alguna pregunta acerca de los derechos específicos que se puedan aplicar a su lugar de trabajo, utilice la información indicada a continuación para comunicarse con la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (NLRB por sus siglas en inglés), la agencia federal que investiga y resuelve quejas basadas en la NLRA.

Bajo la NLRA, usted tiene derecho a:

- **Organizar una unión** para negociar con su empleador respecto a sus salarios, horas de trabajo y otros términos y condiciones de empleo.
- **Formar, unirse o colaborar con una unión.**
- **Negociar colectivamente**, a través de representantes elegidos por los empleados, un contrato con su empleador que establezcan sus salarios, beneficios, horas y otras condiciones de trabajo.
- **Discutir sus términos y condiciones de empleo** o la organización de una unión con los compañeros de trabajo o

Bajo la NLRA, es ilegal que una unión o la unión que le represente en las negociaciones con su empleador:

- **Le amenace** con perder su trabajo si no apoya a la unión.
- **Se niegue a procesar una queja** porque usted ha criticado a oficiales de la unión o porque usted no sea parte de la unión.
- **Implemente o mantenga normas o procedimientos discriminatorios** al realizar recomendaciones de un centro de contratación.
- **Provoque o intente provocar que un empleador le discrimine** debido a sus

Bajo la NLRA, es ilegal que su empleador:

- **Le prohíba hacer campaña a favor de una unión fuera de horas laborables**, por ejemplo, antes o después del trabajo, o en horas de descanso, o distribuir material de la unión en horas no laborables fuera del área de trabajo tales como estacionamientos o salones de descanso.
- **Le indague sobre su apoyo o actividades sindicales** de manera que le disuada de participar en dichas actividades.
- **Le despidan, baje de categoría, o traslade, o reduzca las horas de trabajo, o cambie su turno, o tome**

una unión.

- **Tomar medidas** con uno o más compañeros de trabajo para mejorar sus condiciones de trabajo tales como, entre otras, la presentación de quejas relacionadas al trabajo directamente al empleador o una agencia gubernamental y procurar la ayuda de una unión.
- **Participar en huelgas o piquetes**, según los fines y medios de las huelgas o piquetes.
- **Decidir a no participar en ninguna de estas actividades**, incluso unirse o seguir siendo parte de una unión.

La conducta ilegal no será permitida. Si usted cree que sus derechos o los de los demás han sido violados, debe comunicarse con la NLRB de inmediato, generalmente en un plazo de seis meses de haber ocurrido la acción ilícita, para proteger sus derechos. Puede preguntar acerca de posibles infracciones sin que se informe a su empleador o a cualquier otra persona al respecto. Los cargos pueden ser presentados por cualquier persona, no necesariamente por el empleado afectado directamente por la infracción. La NLRB puede exigir a un empleador que vuelva a contratar a un trabajador despedido en violación de la ley y que pague salarios y beneficios perdidos, así como ordenar a un empleador o unión que cesen de infringir la ley. Los empleados deben solicitar ayuda de la oficina regional de la NLRB más cercana, que se puede encontrar en la página web de la agencia: www.nlr.gov.



actividades relacionadas a la unión.

- **Tome otras medidas adversas contra usted** basándose en si se ha afiliado o apoya a la unión.

Si usted y sus compañeros de trabajo eligen a una unión para que actúe como su representante en negociaciones colectivas, el empleador y la unión tienen la obligación de negociar de buena fe en un esfuerzo genuino para llegar a un acuerdo por escrito y vinculante que establezca los términos y condiciones de empleo. La unión está obligada a representarlo de forma imparcial en la negociación y aplicación del acuerdo.

Puede también comunicarse con la NLRB llamando al número gratuito: **1-844-762-NLRB (6572)**. Hay asistencia de lenguaje disponible. Personas con discapacidad auditiva deben enviar un correo electrónico a relay.service@nlrb.gov. Un representante de la NLRB enviará un correo electrónico al solicitante con instrucciones de cómo programar una llamada del servicio de retransmisión.



cualquier otra medida adversa contra usted, o le amenace con llevar a cabo cualquiera de estas medidas porque usted se afilie o apoye a una unión, o porque participe en actividades concertadas de ayuda mutua y protección o porque decida no participar en ninguna de estas actividades.

- **Amenace con cerrar el lugar de trabajo** si los trabajadores eligen una unión que les represente.
- **Prometa o conceda ascensos, aumentos salariales u otros beneficios** para disuadir o promover el apoyo a una unión.
- **Le prohíbe usar gorras, botones, camisetas y broches de la unión en el lugar de trabajo** excepto en circunstancias especiales.
- **Espíe o videografe actividades pacíficas de la unión** y reuniones o que simule hacerlo.

*La Ley Nacional de Relaciones del Trabajo cubre la mayoría de los empleadores del sector privado. Quedan excluidos de la cobertura de la NLRA los empleados del sector público, trabajadores agrícolas y domésticos, contratistas independientes, trabajadores empleados por un padre o cónyuge, empleados de compañías aéreas y ferroviarias cubiertos por la Ley de Trabajo Ferroviario (*Railway Labor Act*) y supervisores (aunque se podría incluir a supervisores que hayan sido discriminados por rehusarse a infringir la NLRA).



**EQUAL HOUSING
OPPORTUNITY**

**We Do Business in Accordance With the Federal Fair
Housing Law**

(The Fair Housing Amendments Act of 1988)

**It is illegal to Discriminate Against Any Person
Because of Race, Color, Religion, Sex,
Handicap, Familial Status, or National Origin**

- | | |
|--|--|
| ■ In the sale or rental of housing or residential lots | ■ In the provision of real estate brokerage services |
| ■ In advertising the sale or rental of housing | ■ In the appraisal of housing |
| ■ In the financing of housing | ■ Blockbusting is also illegal |

Anyone who feels he or she has been discriminated against may file a complaint of housing discrimination:
1-800-669-9777 (Toll Free)
1-800-927-9275 (TTY)
www.hud.gov/fairhousing

U.S. Department of Housing and
Urban Development
Assistant Secretary for Fair Housing and
Equal Opportunity
Washington, D.C. 20410



Know Your Rights As A Whistleblower

You have the RIGHT to report:

- Violations of Law or Regulations
- Gross Mismanagement
- Gross Waste of Funds
- Abuse of Authority
- Concerns Related to Substantial Harm to Public Health or Safety
- Inadequate Housing Standards or Deficits in Habitability of Military Privatized Housing Units



For more information on your rights as a Whistleblower,
visit: <https://www.dodig/whistleblower> or email: wpc@dodig.mil

Report to the DoD Inspector General...



Mission:

To provide a confidential, reliable means to report violations of law, rule, or regulation; fraud, waste, and abuse; mismanagement; trafficking in persons; serious security incidents; or other criminal or administrative misconduct that involve DoD personnel and operations, without fear of reprisal.



Go to <https://www.dodig.mil/CashAwardsProgram> to learn about cash rewards for DoD civilian and NAFI employees whose disclosures of suspected fraud, waste, or mismanagement result in cost savings to the DoD.



HOTLINE

Department of Defense

www.dodig.mil/hotline

664.8799 (DSN) | 800.424.9098 (TOLL-FREE) | 703.604.8799 (COMMERCIAL)

MILITARY ★ CIVILIAN ★ CONTRACTOR



8.8.2022

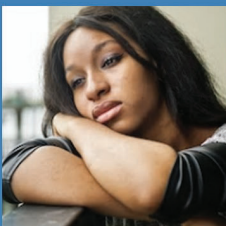
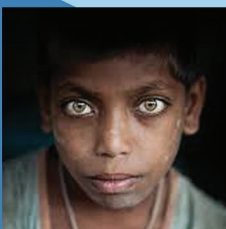
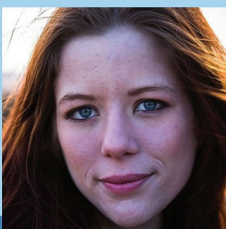
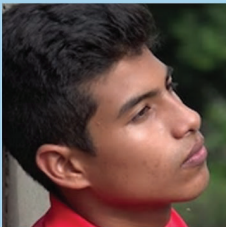
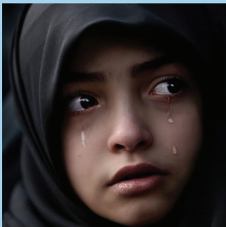


COMBATING TRAFFICKING IN PERSONS

U.S. DEPARTMENT OF DEFENSE



**There's no
One face**



STOP Human Trafficking

Force, fraud, or coercion to compel a person to provide labor, services, or commercial sex.

Victims come from all backgrounds and can be women, men, and children.

Any minor (under 18 years of age) involved in commercial sex is a victim of human trafficking.

Recognize SIGNS

Physical/Environmental Indicators include signs of abuse, no identification, confined to worksite.

Psychological/Behavioral Indicators include submissive, anxious, lack of free will.

REPORT IT

Chain of Command

Local Law Enforcement

DoD Inspector General Hotline

1-800-424-9098 or visit <http://www.dodig.mil/hotline>

National Human Trafficking Hotline

1-888-373-7888.



For more information go to:

CTIP.defense.gov/

WORKER RIGHTS

UNDER EXECUTIVE ORDER 13658

FEDERAL MINIMUM WAGE FOR CONTRACTORS

\$13.30

PER HOUR

EFFECTIVE JANUARY 1, 2025 – DECEMBER 31, 2025

The law requires certain federal contractors to display this poster where employees can easily see it.

MINIMUM WAGE Federal construction and service contracts are generally subject to a minimum wage rate under either Executive Order (EO) 13658 or EO 14026.

- **\$13.30 PER HOUR:** If the contract was entered into on or between **January 1, 2015, and January 29, 2022**, and the contract was not renewed or extended on or after January 30, 2022, EO 13658 generally requires that workers be paid at least **\$13.30 per hour** for all time spent performing on or in connection with the contract in calendar year 2025.
- **\$17.75 PER HOUR:** If the contract is renewed or extended **on or after January 30, 2022**, or a new contract is entered into on or after January 30, 2022, EO 14026 generally requires that workers be paid at least **\$17.75 per hour** for all time spent performing on or in connection with the contract in calendar year 2025.

EXCLUSIONS

- The EO 13658 minimum wage may not apply to some workers who provide support in connection with covered federal contracts for less than 20 percent of their hours worked in a week.
- The EO 13658 minimum wage may not apply to certain other occupations and workers.

ENFORCEMENT

- The U.S. Department of Labor's Wage and Hour Division (WHD) is responsible for enforcing this law. WHD can answer questions about your workplace rights and protections, investigate employers, and recover back wages. All WHD services are free and confidential. Employers cannot retaliate or discriminate against someone who files a complaint or participates in an investigation. WHD will accept a complaint in any language. You can find your nearest WHD office online at dol.gov/agencies/whd/contact/local-offices or by calling toll-free 866-4US-WAGE (866-487-9243). We do not ask workers about their immigration status. **We can help.**

ADDITIONAL INFORMATION

- Workers with disabilities whose wages are governed by special certificates issued under section 14(c) of the Fair Labor Standards Act must receive no less than the EO 13658 minimum wage for time spent performing on or in connection with covered contracts.
- Some state or local laws may provide greater worker protections and employers must follow the law that requires the highest rate of pay.
- More information about the EO 13658 minimum wage is available online at dol.gov/whd/flsa/eo13658



WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR

866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd



WH1089 REV 1/25

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

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

SALARIO MÍNIMO

Los contratos federales de construcción y servicios 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.

EXCEPCIONES

- 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



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS
EE.UU.

866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd



WH1089 SPA REV 01/25

WORKER RIGHTS

UNDER EXECUTIVE ORDER 14026

FEDERAL MINIMUM WAGE FOR CONTRACTORS

\$17.75

PER HOUR

EFFECTIVE JANUARY 1, 2025 – DECEMBER 31, 2025

The law requires certain federal contractors to display this poster where employees can easily see it.

MINIMUM WAGE

Executive Order (EO) 14026 requires that federal contractors pay workers performing work on or in connection with covered contracts at least (1) \$15.00 per hour beginning January 30, 2022, and (2) beginning January 1, 2023, and every year thereafter, an inflation-adjusted amount determined by the Secretary of Labor in accordance with EO 14026 and appropriate regulations. The EO 14026 minimum wage in effect from January 1, 2025 through December 31, 2025 is **\$17.75 per hour**.

TIPS

Contractors may not credit employee tips toward the EO 14026 minimum wage. Similar to other workers subject to EO 14026, tipped employees must be paid a cash wage of at least \$17.75 per hour, effective January 1, 2025, through December 31, 2025.

EXCLUSIONS

- The EO 14026 minimum wage may not apply to some workers who provide support “in connection with” covered contracts for less than 20 percent of their hours worked in a week.
- The EO 14026 minimum wage may not apply to certain other occupations and workers.

ENFORCEMENT

The U.S. Department of Labor’s Wage and Hour Division (WHD) is responsible for enforcing this law. WHD can answer questions about your workplace rights and protections, investigate employers and recover back wages. All WHD services are free and confidential. Employers cannot retaliate or discriminate against someone who files a complaint or participates in an investigation. WHD will accept a complaint in any language. You can find your nearest WHD office online at dol.gov/agencies/whd/contact/local-offices or by calling toll-free 866-4US-WAGE (866-487-9243). We do not ask workers about their immigration status. **We can help.**

ADDITIONAL INFORMATION

- EO 14026 only applies to certain federal construction and service contracts that were renewed, extended, or entered into on or after January 30, 2022. Contracts that were awarded between January 1, 2015 and January 29, 2022, that were not renewed or extended on or after January 30, 2022, and some procurement contracts entered into on or between January 30, 2022 and March 30, 2022, may be subject to EO 13658, which provides a lower minimum wage requirement than EO 14026. More information about the differences between EO 14026 and EO 13658 is available at dol.gov/agencies/whd/government-contracts/eo14026/side-by-side
- Workers with disabilities whose wages are governed by special certificates issued under section 14(c) of the Fair Labor Standards Act must receive no less than the full minimum wage rate under EO 14026 for time spent performing on or in connection with covered contracts.
- Some state or local laws may provide greater worker protections; employers must follow the law that requires the highest rate of pay.
- More information about the EO is available online at www.dol.gov/agencies/whd/government-contracts/eo14026



WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR

1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd



WH1091 REV 01/25

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO LA ORDEN EJECUTIVA 14026

SALARIO MÍNIMO FEDERAL PARA CONTRATISTAS

\$17.75

POR HORA

VIGENTE DEL 1 DE ENERO DE 2025–31 DE DICIEMBRE DE 2025

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

SALARIO MÍNIMO

La Orden Ejecutiva 14026 (EO, por sus siglas en inglés) requiere que los contratistas federales paguen a los trabajadores que realizan trabajos en o en relación con contratos cubiertos por lo menos (1) \$15.00 por hora a partir del 30 de enero de 2022, y (2) a partir del 1 de enero de 2023, y cada año a partir de entonces, una cantidad ajustada a la inflación determinada por el Secretario de Trabajo de acuerdo con la EO y las regulaciones correspondientes. El salario mínimo por hora de la EO vigente desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2025 es de \$17.75.

CRÉDITO DE PROPINAS

Los contratistas no podrán acreditar las propinas de los empleados al salario mínimo establecido por la Orden Ejecutiva (EO, por sus siglas en inglés). Al igual que otros trabajadores sujetos a la EO 14026, los empleados que reciben propinas deben recibir un salario en efectivo de al menos \$17.75 por hora, a partir del 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2025.

EXCEPCIONES

- El salario mínimo de la EO 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 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 a 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

- La EO 14026 solo se aplica a ciertos contratos federales de construcción y servicios que se renovaron, ampliaron o celebrados a partir del 30 de enero de 2022. Los contratos que se adjudicaron entre el 1 de enero de 2015 y el 29 de enero de 2022 que no se renovaron ni ampliaron el o después del 30 de enero de 2022, y algunos contratos de adquisición celebrados entre el 30 de enero de 2022 y el 30 de marzo de 2022, pueden estar sujetos a la EO 13658, que establece un requisito de salario mínimo más bajo que la EO 14026. Obtenga más información sobre las diferencias entre la EO 14026 y la EO 13658 en dol.gov/agencies/whd/government-contracts/eo14026/side-by-side
- Los trabajadores con discapacidades cuyos pagos se rigen por certificados especiales emitidos bajo la sección 14(c) de la Ley de Normas Justas de Trabajo también deben recibir por lo menos la cantidad completa del salario mínimo según la EO.
- Algunas leyes estatales o locales pueden brindar mayor protección a los trabajadores; los empleadores deben cumplir con la ley que requiere la tarifa de pago más alta.
- Obtenga más información sobre la EO en dol.gov/agencies/whd/government-contracts/eo14026



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS
EE.UU.

1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd



WH1091 SPA REV 01/25

EMPLOYEE RIGHTS UNDER THE H-2B PROGRAM

THE UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR WAGE AND HOUR DIVISION

The Department of Labor Appropriations Act, 2016, Division H, Title I of Public Law 114-113 ("2016 DOL Appropriations Act"), provides that the Department of Labor ("Department") may not use any funds to enforce the definition of corresponding employment found in 20 CFR 655.5 or the three-fourths guarantee rule definition found in 20 CFR 655.20, or any reference thereto (see Sec. 113). This appropriations rider has been included in the continuing resolutions that have passed throughout FY2017 and FY2018, and the Department remains prohibited from enforcing these provisions, or any reference thereto. However, the 2016 DOL Appropriations Act and continuing resolutions did not vacate these regulatory provisions, and they remain in effect, thus imposing a legal duty on H-2B employers, even though the Department will not use any funds to enforce them until such time as the rider may be lifted.

The Immigration and Nationality Act (INA) allows for the employment of temporary, non-immigrant workers in nonagricultural labor or services (H-2B WORKERS). Department of Homeland Security (DHS) regulations allow for the employment of **H-2B WORKERS** only if the wages and working conditions of U.S. workers would not be adversely affected.

- Two types of workers have rights under this program:
- **H-2B WORKERS** and
- **OTHER WORKERS** performing substantially the same work included in the H-2B job order or substantially the same work as that performed by the H-2B workers, except for certain long-term existing employees and certain employees under a collective bargaining agreement or individual employment contract.

DISCLOSURE

- To receive accurate, **WRITTEN INFORMATION** about the wages, hours, working conditions, and benefits of the employment being offered
- To receive this information before getting a visa (in the case of H-2B workers outside the U.S.) but no later than the first day of work (for other workers)
- To receive this information in a language understood by the worker

WAGES

- To be **PAID** at least every two weeks at the rate indicated in the job order for all hours worked
- To be informed in writing of all **DEDUCTIONS** (not otherwise required by law) that will be made from the worker's paycheck
- To receive an itemized, written **STATEMENT OF EARNINGS** (pay stub) for each pay period
- To be guaranteed employment or payment for at least **THREE-FOURTHS** (75%) of the hours promised in the job order every 12-week period (or 6-week period for job orders less than 120 days)

TRANSPORTATION AND VISA EXPENSES

- To be provided or, upon completion of 50 percent of the job order period, reimbursed for reasonable costs incurred for transportation and subsistence (including lodging incurred on the employer's behalf and meals) from the worker's home to the place of employment
- H-2B workers must be provided or reimbursed for all visa, border-crossing, and visa-related fees in the first workweek of employment
- Upon completion of the job order or if dismissed early for any reason, to be provided or paid for return transportation and subsistence
- All employer-provided transportation must meet applicable safety standards

ADDITIONAL PROVISIONS

- To be provided, at no cost, all **TOOLS, SUPPLIES, and EQUIPMENT** required to perform the assigned duties
- **TO BE FREE FROM DISCRIMINATION** or **DISCHARGE** for filing a complaint, testifying, or exercising your rights in any way or helping others to do so
- Employers and their agents **MUST NOT** request or receive payment from any worker for any costs related to obtaining the H-2B certification (such as application and recruitment fees)
- Employers **MUST NOT** have sought H-2B workers during a strike or lockout at any of the employer's worksites within the geographic area listed in the job order
- Employers **MUST NOT** place H-2B workers outside the geographic area(s) or the occupation listed in the job order
- Employers **MUST** display this poster where employees can readily see it
- Employer **MUST NOT** lay off or displace similarly employed U.S. workers within 120 days before the job order through the end of the job order
- Employers **MUST** hire any eligible U.S. worker who applies until 21 days before the start of the job order
- Employers **MUST** comply with all other applicable Federal, State, and local laws (including the prohibition against holding workers' passports or other immigration documents)

Workers who believe their rights under the program have been violated may file confidential complaints.

For additional information:

1-866-4-USWAGE

(1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627

WWW.DOL.GOV/WHD

U.S. Department of Labor | Wage and Hour Division



WH1505 FY2018

GovDocs
Print Date: 3/18

DERECHOS DEL EMPLEADO BAJO EL PROGRAMA H-2B

SECCIÓN DE HORAS Y SALARIOS DEL DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE EEUU

La Ley de Asignaciones del Departamento de Trabajo, de 2016, División H, Título I de la Ley Pública 114-113 ("Ley de Asignaciones de DOL del 2016"), establece que el Departamento de Trabajo ("Departamento") no puede utilizar fondos para hacer cumplir la definición de empleo correspondiente que se encuentra en 20 CFR 655.5 o la definición de la regla de garantía de tres cuartos que se encuentra en 20 CFR 655.20, o cualquier referencia a la misma. (véase Sec. 113). Se ha incluido este anexo a la Ley de Asignaciones en las resoluciones continuas que se han aprobado a través de los años fiscales 2017 y 2018, y se le sigue prohibiendo al Departamento que haga cumplir estas disposiciones o cualquier referencia a estas. No obstante, la Ley de Asignaciones de 2016 para DOL y las resoluciones a continuación no anularon estas disposiciones reglamentarias, y permanecen en efecto, DOL del 2016 no desalojó estas disposiciones reglamentarias, y siguen en vigor, imponiendo así una obligación legal a los empleadores H-2B, a pesar de que el Departamento no usará ningún fondo para hacer cumplirlas hasta el momento en que se suprima el anexo.

La Ley Sobre Inmigración y Nacionalidad (INA-siglas en inglés) permite el empleo de trabajadores temporeros no inmigrantes en trabajos o servicios no agrícolas (Trabajadores H-2B). Los reglamentos del Departamento de Seguridad Nacional (DHS-siglas en inglés) permiten el empleo de TRABAJADORES H-2B siempre y cuando no se impacten adversamente los salarios y las condiciones de trabajo de trabajadores de EEUU.

Dos clases de trabajadores tienen derechos bajo este programa:

- **TRABAJADORES H-2B y**
- **OTROS TRABAJADORES** que estén desempeñando substancialmente el mismo trabajo incluído en la orden de trabajo H-2B o que estén desempeñando substancialmente el mismo trabajo que desempeñan los trabajadores H-2B, salvo ciertos empleados existentes de larga duración y ciertos empleados bajo un acuerdo colectivo o un contrato individual de empleo.

DECLARACIÓN	• Recibir INFORMACIÓN ESCRITA y precisa sobre los salarios, las horas, las condiciones de trabajo y los beneficios de empleo que se ofrecen • Recibir esta información antes de conseguir un visado (en el caso de trabajadores H-2B fuera de EEUU) y no más tarde del primer día de trabajo (para otros trabajadores) • Recibir esta información en un idioma que lo entienda el trabajador
SALARIOS	• Que se le PAGUE por lo menos cada dos semanas de acuerdo con la tasa especificada en la orden de trabajo por todas las horas trabajadas • Que se le informe, por escrito, de todas las DEDUCCIONES (no exigidas de otro modo por ley) que se harán del cheque de pago del trabajador • Recibir una DECLARACIÓN DE INGRESOS (talón de pago) detallada y escrita por cada período de pago • Que se le garantice empleo o pago de por lo menos TRES CUARTOS (75%) de las horas prometidas en la orden de trabajo cada período de 12 semanas (o un período de 6 semanas para órdenes de menos de 120 días)
TRANSPORTE Y GASTOS DE VISADOS	• Que se le proporcione o, al cumplir 50 por ciento del período de la orden de trabajo, reembolse por los costos razonables incurridos por transporte y alimentación (incluso alojamiento incurrido a favor del empleador y comidas) del hogar del empleado al lugar de empleo • A todo trabajador H-2B se le tiene que proporcionar o reembolsar por todo honorario de visado, cruce de fronteras y honorarios relacionados a visados durante la primera semana laboral de empleo • Al terminar la orden de trabajo o por despido temprano por cualquier razón, se le tiene que proporcionar o pagar transporte de regreso y alimentación • Todo transporte proporcionado por el empleador ha de cumplir con todas las normas de seguridad aplicables
DISPOSICIONES ADICIONALES	• Que se le provea, sin ningún costo, todas las HERRAMIENTAS, SUMINISTROS y EQUIPO exigidos para desempeñar cargos asignados • ESTAR LIBRE DE DISCRIMINACIÓN o DESPIDO por presentar una demanda, por atestiguar o por ejercer de cualquier modo sus derechos o por ayudar a otros a hacer lo mismo • Ningún empleador ni sus agentes PUEDEN exigir o recibir pago de ningún trabajador por ningún costo relacionado al proceso de obtener la certificación H-2B (tal como honorarios de solicitud y reclutamiento) • NINGÚN empleador DEBIÓ HABER BUSCADO trabajadores H-2B durante una huelga o cierre forzoso en cualquiera de los sitios de trabajo del empleador dentro del área geográfica especificada en la orden de trabajo • NINGÚN empleador PUEDE poner a trabajadores H-2B fuera del/de las área(s) geográfica(s) u ocupación especificadas en la orden de trabajo • Todo empleador TIENE que exhibir este cartel donde los empleados lo puedan ver fácilmente • NINGÚN empleador PUEDE desemplear o desplazar a trabajadores de EEUU semejantemente empleados dentro de 120 días antes de que comience la orden de trabajo y hasta el final de la orden de trabajo • Todo empleador TIENE que contratar a cualquier trabajador elegible de EEUU que solicite hasta 21 días antes de que comience la orden de trabajo • Todo empleador TIENE que cumplir con todas las otras leyes aplicables federales, estatales y locales (incluso con la prohibición contra la retención de pasaportes de los trabajadores o cualquier otro documento de inmigración)

Todo trabajador que crea que sus derechos bajo el programa hayan sido violados puede presentar una demanda confidencial.

Para información adicional:

1-866-4-USWAGE

(1-866-487-9243)

TTY: 1-877-889-5627

WWW.DOL.GOV/WHD

U.S. Department of Labor | Wage and Hour Division



WH1505 SPA FY2018

GovDocs
Print Date: 3/18

DEPARTMENT OF HOMELAND SECURITY OFFICE OF INSPECTOR GENERAL



The DHS OIG works with DHS employees, contractors and the public to protect the integrity, effectiveness and efficiency of DHS programs. Report suspected criminal violations, misconduct, wasteful activities, and allegations of civil rights and civil liberties to the DHS OIG Hotline.

La Oficina del Inspector General (OIG) del Departamento de Seguridad Nacional (DHS), colabora con los empleados y contratistas del Departamento y el público para proteger la integridad, eficacia y eficiencia de los programas de DHS. Reporte cualquier sospecha de violación criminal, mala conducta, actividad de despilfarro, ó alegación de abuso de derechos civiles ó libertad civil a la línea directa de DHS OIG.

**Website/Sitio Web: WWW.OIG.DHS.GOV
Call/Llame: 1-800-323-8603 Toll Free/Gratis
TTY: 1-844-889-4357 Toll Free/Gratis**

**U.S. Mail/Correo Postal:
DHS Office of Inspector General/MAIL STOP 0305
Attn: Office of Investigations - Hotline
245 Murray Lane SW
Washington, DC 20528-0305**

**Complaints may be made anonymously and confidentially.
Puede comunicarse de forma anonima y confidencial.**

OFCCP

Protecting Workers. Promoting Diversity. Enforcing the Law. Since 1965.

Companies doing business with the Federal Government strengthen America's middle class by hiring

A DIVERSE WORKFORCE

Companies doing business with the Federal Government must treat workers

FAIRLY & WITHOUT DISCRIMINATION



OPENING DOORS OF OPPORTUNITY FOR ALL WORKERS

Companies doing business with the Federal Government must

PAY ALL WORKERS FAIRLY



OFFICE OF FEDERAL CONTRACT COMPLIANCE PROGRAMS
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR

If you believe that you have experienced discrimination contact OFCCP

1-800-397-6251 | TTY 877-889-5627 | www.dol.gov/ofccp

The Office of Federal Contract Compliance Programs is a civil rights agency responsible for enforcing the requirements that companies doing business with the Federal Government take affirmative action to employ women, minorities, people with disabilities, and protected veterans and that they not discriminate.

OFCCP

Protección a los trabajadores. Promoción de la diversidad. Cumplimiento de la Ley. Desde 1965.

Las compañías que hacen negocio con el Gobierno Federal fortalecen la clase media de Estados Unidos mediante la contratación

UNA FUERZA LABORAL DIVERSA

Las compañías que hacen negocio con el Gobierno Federal deben tratar a los trabajadores

DE MANERA JUSTA Y SIN DISCRIMINACIÓN



ABRIENDO PUERTAS DE OPORTUNIDAD PARA TODOS LOS TRABAJADORES

Las compañías que hacen negocios con el Gobierno Federal deben

PAGAR UN SALARIO JUSTO A TODOS LOS TRABAJADORES



OFICINA DE PROGRAMAS DE CUMPLIMIENTO DE CONTRATOS FEDERALES
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS

Si usted cree que ha experimentado discriminación contactese con la OFCCP

1-800-397-6251 | TTY 877-889-5627 | www.dol.gov/ofccp

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales es una agencia de derechos civiles, responsables de hacer cumplir las obligaciones a las compañías que hacen negocios con el gobierno federal, dando igualdad de oportunidades a las mujeres, las minorías, las personas con discapacidades y veteranos protegidos, y que ellos no sean discriminados.



PAY TRANSPARENCY NONDISCRIMINATION PROVISION

The contractor will not discharge or in any other manner discriminate against employees or applicants because they have inquired about, discussed, or disclosed their own pay or the pay of another employee or applicant. However, employees who have access to the compensation information of other employees or applicants as a part of their essential job functions cannot disclose the pay of other employees or applicants to individuals who do not otherwise have access to compensation information, unless the disclosure is (a) in response to a formal complaint or charge, (b) in furtherance of an investigation, proceeding, hearing, or action, including an investigation conducted by the employer, or (c) consistent with the contractor's legal duty to furnish information. 41 CFR 60-1.35(c)

If you believe that you have experienced discrimination contact OFCCP
1.800.397.6251 | TTY 1.877.889.5627 | www.dol.gov/ofccp



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



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



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

WORKER RIGHTS UNDER EXECUTIVE ORDER 13706

PAID SICK LEAVE FOR FEDERAL CONTRACTORS

ONE HOUR OF PAID SICK LEAVE FOR EVERY 30 HOURS WORKED, UP TO 56 HOURS EACH YEAR

PAID SICK LEAVE

Executive Order 13706, Establishing Paid Sick Leave for Federal Contractors, requires certain employers that contract with the Federal Government to provide employees working on or in connection with those contracts with 1 hour of paid sick leave for every 30 hours they work—up to 56 hours of paid sick leave each year.

Employees must be permitted to use paid sick leave for their own illness, injury, or other health-related needs, including preventive care; to assist a family member who is ill, injured, or has other health-related needs, including preventive care; or for reasons resulting from, or to assist a family member who is the victim of, domestic violence, sexual assault, or stalking.

Rules about when and how employees should ask to use paid sick leave apply. More information about the paid sick leave requirements is available at [**dol.gov/agencies/whd/government-contracts/sick-leave**](https://dol.gov/agencies/whd/government-contracts/sick-leave)

ENFORCEMENT

The Wage and Hour Division (WHD), which is responsible for making sure employers comply with Executive Order 13706, has offices across the country. WHD can answer questions, in person or by telephone, about your workplace rights and protections. WHD can investigate employers and recover wages to which workers may be entitled. All services are free and confidential. If you are unable to file a complaint in English, WHD will accept the complaint in any language.

The law prohibits discriminating against or discharging workers who file a complaint or participate in any proceeding under the Executive Order.

ADDITIONAL INFORMATION

Executive Order 13706 applies to new contracts and replacements for expiring contracts with the Federal Government starting January 1, 2017. It applies to federal contracts for construction and many types of federal contracts for services.

Some state and local laws also require that employees be provided with paid sick leave. Employers must comply with all applicable requirements.



WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES
DEPARTMENT OF LABOR

1-866-487-9243
dol.gov/agencies/whd/government-contracts



WH1090 REV. 03/22

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES SEGÚN LA ORDEN EJECUTIVA 13706

LICENCIA POR ENFERMEDAD PAGADA PARA CONTRATISTAS FEDERALES UNA HORA DE LICENCIA POR ENFERMEDAD PAGADA POR CADA 30 HORAS TRABAJADAS, HASTA 56 HORAS CADA AÑO

LICENCIA POR ENFERMEDAD PAGADA

La Orden Ejecutiva 13706, Establecimiento de una licencia por enfermedad pagada para contratistas federales, exige que ciertos empleadores que tienen contratos con el Gobierno Federal proporcionen a los empleados que trabajan en conexión con aquellos contratos una hora de licencia por enfermedad pagada por cada 30 horas que trabajen, hasta 56 horas de licencia por enfermedad pagada cada año.

A los empleados se les tiene que permitir usar la licencia por enfermedad pagada por una enfermedad propia, lesiones u otras necesidades relacionadas con la salud, incluyendo cuidado preventivo; para ayudar a un miembro de la familia que esté enfermo, lesionado o tenga otras necesidades relacionadas con la salud, incluyendo cuidado preventivo; o por razones que resulten de la ayuda a un miembro de la familia que es víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho.

Aplican las reglas sobre cuándo y cómo los empleados deberían pedir usar la licencia por enfermedad pagada. Hay más información disponible acerca de los requisitos para la licencia por enfermedad pagada en dol.gov/agencies/whd/government-contracts/sick-leave

CUMPLIMIENTO

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

La ley prohíbe discriminar o despedir a los trabajadores que presenten un reclamo o participen en cualquier procedimiento en virtud de la Orden Ejecutiva.

INFORMACIÓN ADICIONAL

La Orden Ejecutiva 13706 aplica a nuevos contratos y reemplazos de contratos vencidos con el Gobierno Federal empezando el 1° de enero de 2017. Esto aplica a los contratos federales para la construcción y muchos tipos de contratos federales para servicios.

Algunas leyes estatales y locales también exigen que a los empleados se les proporcione una licencia por enfermedad pagada. Los empleadores tienen que cumplir con todas las exigencias aplicables.



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
866-487-9243
dol.gov/agencies/whd/government-contracts



WH1090 SPA REV 03/22

NATIONAL HUMAN TRAFFICKING HOTLINE

CONTACT THE NATIONAL HUMAN TRAFFICKING HOTLINE

Do you **want to get out of the life**?
Are you being **forced to work** against your will?
Or **threatened or tricked** by your boss?
Do you know someone who may be?



CALL
1-888-373-7888



TEXT
"BeFree" (233733)



LIVE CHAT
HumanTraffickingHotline.org

- ✓ Get help.
- ✓ Report a tip.
- ✓ Find services.
- ✓ Learn about your options.

24/7 • Toll free • Confidential • 200+ languages



Polaris received \$1.75 million through competitive funding through the U.S. Department of Health and Human Services, Administration for Children and Families, Grant #90ZV0134-01-00. The project will be financed with 43.75% of federal funds and 56.25% (\$2.25 million) by non-governmental sources. The contents of this flyer are solely the responsibility of the authors and do not necessarily represent the official views of the U.S. Department of Health and Human Services, Administration for Children and Families.

OPERATED BY
Polaris

NATIONAL HUMAN TRAFFICKING HOTLINE

CONTACTA LA LÍNEA NACIONAL CONTRA LA TRATA DE PERSONAS

¿Alguien te está **obligando a trabajar**
o a hacer algo que no quieres?

¿Tu jefe te está **amenazando o engañando**?

¿Conoces a alguien que podría estar en esta situación?



LLAMA
1-888-373-7888



TEXTEA
233733



CHATEA
HumanTraffickingHotline.org

- ✓ Obtener ayuda.
- ✓ Reportar un posible caso.
- ✓ Conectar con servicios.
- ✓ Conocer tus opciones.

24/7 • Número gratuito • Confidencial • Más de 200 idiomas



Polaris recibió \$1.75 millones a través de concurso financiero del Departamento de Salud y Servicios Humanos de los Estados Unidos, Administración para Niños y Familias, concesión #90ZV0134-01-00. El proyecto será financiado con 43.75% de fondos federales y 56.25% (\$2.25 millones) de fuentes no gubernamentales. Los contenidos de este volante son de absoluta responsabilidad de sus autores y no representan necesariamente las posturas oficiales del Departamento de Salud y Servicios Humanos o de la Administración para Niños y Familias.

OPERADA POR
Polaris



OIG Office of Inspector General
U.S. Department of State • Broadcasting Board of Governors

HELP FIGHT FRAUD. WASTE. ABUSE.

If you suspect wrongdoing, contact:

1-800-409-9926

OIG.state.gov/HOTLINE

If you fear reprisal:

Federal employees and employees of contractors, subcontractors, and grantees are protected by law from reprisal for reporting wrongdoing to a recipient authorized by law to receive such reports.



Contact the OIG Whistleblower Ombudsman
to learn more about your rights:

WPEAOmbuds@stateoig.gov



NOTICE OF THE NAVAJO PREFERENCE IN EMPLOYMENT ACT

Employers must post this notice in a conspicuous place on its premises where notices to employees and job applicants are customarily posted.

Title 15 N.N.C. Chapter 7 requires that all employers doing business within the boundaries of the Navajo Nation or engaged in any contracts with the Navajo Nation, shall give preference in employment to enrolled members of the Navajo Nation and submit an affirmative action program.

Navajo Preference in Employment Act (“NPEA”) applies to:

- | | | | |
|-------------|----------------------|-------------|---------------|
| * Hiring | * Termination | * Transfers | * Recalls |
| * Promotion | * Reduction-in-force | * Training | * Recruitment |
-

NPEA requires employers doing business within the territorial jurisdiction of the Navajo Nation to:

- Provide applicant with written job descriptions.
- Provide training to enhance the skills of Navajo Employees.
- Not discipline or discharge Navajo employees without just cause and written notification.
- Provide a work place free of prejudice, intimidation and harassment.
- Pay established Prevailing Wages for construction work.
- Provide Navajo Affirmative Action Program to employ Navajos in all job classifications including supervisory and management positions.

The ONLR requires employers to receive a NPEA orientation prior to commencing work on the Navajo Nation.

If you think your rights have been violated or see other possible violations of the Navajo Preference, call or write to the Office of Navajo Labor Relations for more information.

OFFICE OF NAVAJO LABOR RELATION

Post Office Box 1943 * Window Rock, Arizona 86515

Phone: (928) 871-6800 Fax: (928) 871-7088

NOTE: Copy of the **Navajo Preference in Employment Act** are available at the above office and at WWW.ONLR.NAVAJO-NSN.GOV

Notice of Rights Under Federal Conscience and Nondiscrimination Laws

[Name of entity] _____ complies with applicable Federal health care conscience protection statutes, including the Church Amendments, 42 U.S.C. 300a-7 ; the Coats-Snowe Amendment, section 245 of the Public Health Service Act, 42 U.S.C. 238n ; the Weldon Amendment, e.g., Consolidated Appropriations Act, 2023, Public Law 117-328 , div. H, title V General Provisions, section 507(d)(1) (Dec. 29, 2022); Sections 1303(b)(1)(A), (b)(4), and (c)(2)(A), and 1411(b)(5)(A), and 1553 of the ACA, 42 U.S.C. 18023(b)(1)(A), (b)(4), and (c)(2)(A) , 18081(b)(5)(A) , and 18113 ; certain Medicare and Medicaid provisions, 42 U.S.C. 1320a-1(h) , 1320c-11 , 1395i-5 , 1395w-22(j)(3)(B) , 1395x(e) , 1395x(y)(1) , 1395cc(f) , 1396a(a) , 1396a(w)(3) , 1396u-2(b)(3)(B) , 1397j-1(b) , and 14406 ; the Helms, Biden, 1978, and 1985 Amendments, 22 U.S.C. 2151b(f) , accord, e.g., Consolidated Appropriations Act, 2023, Public Law 117-328 , div. K, title VII, section 7018 (Dec. 29, 2022); 22 U.S.C. 7631(d) ; 42 U.S.C. 280g-1(d) , 290bb-36(f) , 1396f , 1396s(c)(2)(B)(ii) ; 5106i(a)); and 29 U.S.C. 669(a)(5) .

More information to help entities determine which statutes are applicable to them is available at <https://www.hhs.gov/conscience/conscience-protections/index.html>.

You may have rights as a provider, patient, or other individual under these Federal statutes, which prohibit coercion or other discrimination on the basis of conscience, whether based on religious beliefs or moral convictions, in certain circumstances.

If you believe that [Name of entity] _____ has violated any of these provisions, you may file a complaint with the U.S. Department of Health and Human Services, Office for Civil Rights, electronically through the Office for Civil Rights Complaint Portal, available at <https://www.hhs.gov/ocr/complaints/index.html> or by mail or phone at:

U.S. Department of Health and Human Services
200 Independence Avenue SW, Room 509F
HHH Building
Washington, DC 20201

1-800-368-1019
1-800-537-7697 (TDD)
or by email at ocrmail@hhs.gov

Complaint forms and more information about Federal conscience protection laws are available at <https://www.hhs.gov/conscience>.