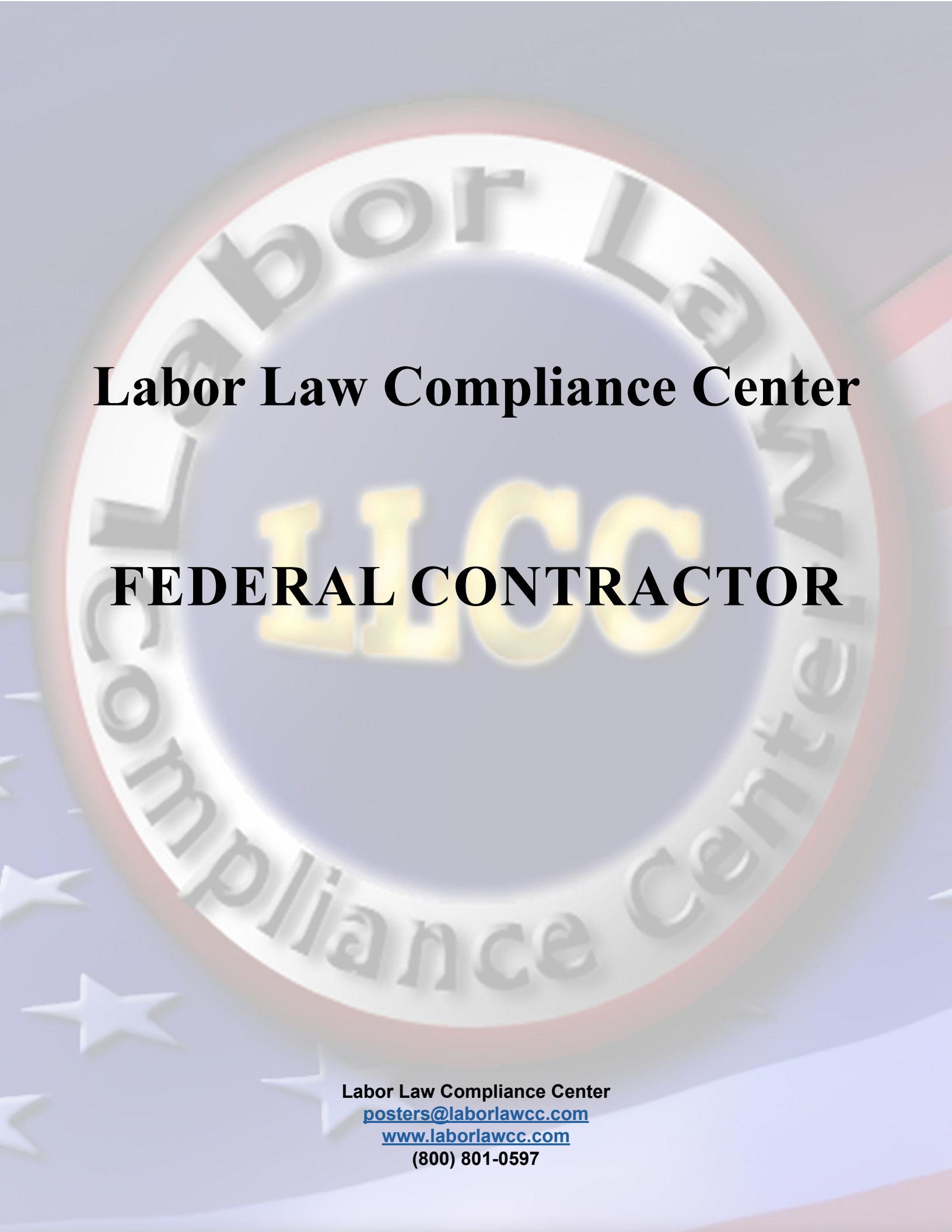




Labor Law Compliance Center

FEDERAL CONTRACTOR

Labor Law Compliance Center
posters@laborlawcc.com
www.laborlawcc.com
(800) 801-0597

Federal Contractor Labor Law Posters

English

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
Workers with Disabilities FED07E	Every employer of workers with disabilities under special minimum wage certificates authorized by the Fair Labor Standards Act, the McNamara-O'Hara Service Contract Act, and/or the Walsh-Healey Public Contracts Act shall display a poster prescribed by the Wage and Hour Division explaining the conditions under which special minimum wages may be paid. The poster shall be posted in a conspicuous place on the employer's premises where employees and the parents or guardians of workers with disabilities can readily see it.	01/18
NLRA (EO13496) FED08E	Federal contractors and subcontractors must post the employee notice conspicuously in and around their plants and offices so that it is prominent and readily seen by employees. In particular, contractors and subcontractors must post the notice where other notices to employees about their jobs are posted. Additionally, federal contractors and subcontractors who post notices to employees electronically must also post the required notice electronically via a link to the OLMS website. When posting electronically, the link to the notice must be placed where the contractor customarily places other electronic notices to employees about their jobs. The link can be no less prominent than other employee notices. Electronic posting cannot be used as a substitute for physical posting. Where a significant portion of a federal contractor's or subcontractor's workforce is not proficient in English, they must provide the employee notice in languages spoken by employees. OLMS will provide translations of the employee notice that can be used to comply with the physical and electronic posting requirements.	05/22
Davis Bacon Act FED09E	Any contractor/subcontractor engaged in contracts in excess of \$2,000 for the actual construction, alteration/repair of a public building or public work or building or work financed in whole or in part from federal funds, federal guarantee, or federal pledge which is subject to the labor standards provisions of any of the acts listed in 29 CFR 5.1.	10/17
Rights as a Whistleblower: OSHA Fact Sheet FED10E - FED11E	Required for all employers engaging in government contracts	-
SCA & PCA Contracts FED12E - FED13E	Every contractor or subcontractor engaged in a contract with the United States or the District of Columbia in excess of \$2,500 the principal purpose of which is to furnish services in the U.S. through the use of service employees.	-

Federal Contractor Labor Law Posters

English

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
E-Verify Employer Participation FED14E	Employers participating in E-Verify are required to post the notice provided by the Department of Homeland Security indicating the company's participation in the E-Verify program, as well as the anti-discrimination notice issued by the Office of Special Counsel for Immigration-Related Unfair Employment Practices at the Department of Justice. The posting must take place in a prominent place that is clearly visible to prospective employees and all employees who are to be verified through the system. The required notices are available by clicking on the links below.	09/17
E-Verify Right to Work FED15E	Employers participating in E-Verify are required to post the notice provided by the Department of Homeland Security indicating the company's participation in the E-Verify program, as well as the anti-discrimination notice issued by the Office of Special Counsel for Immigration-Related Unfair Employment Practices at the Department of Justice. The posting must take place in a prominent place that is clearly visible to prospective employees and all employees who are to be verified through the system. The required notices are available by clicking on the links below.	04/19
Federal Minimum Wage for Contractors (EO13658) FED16E	Coverage generally extends to 4 major categories of contractual agreements: -Procurement contracts for construction covered by the Davis-Bacon Act (DBA); -Service contracts covered by the Service Contracts Act (SCA); -Concessions contracts; and -Contracts in connection with federal property or lands and related to offering services for federal employees, their dependents, or the general public.	01/25
Federal Minimum Wage for Contractors (EO14026) FED17E	Coverage generally extends to 4 major categories of contractual agreements: -Procurement contracts for construction covered by the Davis-Bacon Act (DBA); -Service contracts covered by the Service Contracts Act (SCA); -Concessions contracts; and -Contracts in connection with federal property or lands and related to offering services for federal employees, their dependents, or the general public.	01/25
Displaced Worker Rights FED18E	Where the successor contract is a contract subject to the Executive Order 13495, the contracting officer (or designee) will ensure that the predecessor contractor provides written notice to the eligible employees of the predecessor contractor of their possible right to an offer of employment with the successor contractor. Such notice may either be posted in a conspicuous place at the worksite or may be delivered to the employees individually.	10/17

Federal Contractor Labor Law Posters

English

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
EEOC FED19E	Entities holding federal contracts or subcontracts or federally assisted construction contracts of \$10,000 or more	06/23
DoD Fraud/Waste/Abuse/ Human Trafficking Hotline FED20E	DoD contractors or subcontractors with contracts that exceed \$5 million, unless the contract is for the acquisition of a commercial item or is performed entirely outside of the United States	01/14
DoD Fraud/Waste/Abuse/ Human Trafficking Southwest Asia Hotline FED21E	DoD contractors or subcontractors with contracts that exceed \$5 million, unless the contract is for the acquisition of a commercial item or is performed entirely outside of the United States	01/14
DoD Whistleblower Rights Hotline FED22E	DoD contractors or subcontractors	01/14
DoD Whistleblower Protection Ombudsman FED23E	DoD contractors	01/14
Paid Sick Leave FED24E	EO 13706 (Paid Sick Leave for Government Contractors) apply to employees performing work "on or in connection with" covered contracts and whose wages under those covered contracts are governed by the DBA, SCA, or FLSA, including employees who qualify for an exemption from the FLSA's minimum wage and overtime provisions.	03/22
VA OIG Duty to Report FED25E	Department of Veteran Affairs offices and contractors for the Department of Veteran Affairs	06/13



EMPLOYEE RIGHTS

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



WH1284 REV 01/18



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 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.nlrb.gov.



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 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 request or with instructions on how to schedule a relay service call.



SCAN TO LEARN MORE

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 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).



EMPLOYEE RIGHTS

UNDER THE DAVIS-BACON ACT

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

**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 up to 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.

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

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



WH1321 REV 10/17



OSHA's Whistleblower Protection Program

OSHA's Whistleblower Protection Program enforces the provisions of more than 20 federal laws protecting employees from retaliation for, among other things, raising or reporting concerns about hazards or violations of various workplace safety and health, aviation safety, commercial motor carrier, consumer product, environmental, financial reform, food safety, health insurance reform, motor vehicle safety, nuclear, pipeline, public transportation agency, railroad, maritime, and securities laws. Employees who believe that they have experienced retaliation in violation of one of these laws may file a complaint with OSHA.

Whistleblower Laws Enforced by OSHA

Following is a list of statutes over which OSHA has jurisdiction. Each statute has a different time frame in which a complaint can be filed.

- *Asbestos Hazard Emergency Response Act (90 days)*
- *Clean Air Act (30 days)*
- *Comprehensive Environmental Response, Compensation and Liability Act (30 days)*
- *Consumer Financial Protection Act of 2010 (180 days)*
- *Consumer Product Safety Improvement Act (180 days)*
- *Energy Reorganization Act (180 days)*
- *Federal Railroad Safety Act (180 days)*
- *Federal Water Pollution Control Act (30 days)*
- *International Safe Container Act (60 days)*
- *Moving Ahead for Progress in the 21st Century Act (motor vehicle safety) (180 days)*
- *National Transit Systems Security Act (180 days)*
- *Occupational Safety and Health Act (OSH Act) (30 days)*
- *Pipeline Safety Improvement Act (180 days)*
- *Safe Drinking Water Act (30 days)*
- *Sarbanes-Oxley Act (180 days)*
- *Seaman's Protection Act (180 days)*
- *Section 402 of the FDA Food Safety Modernization Act (180 days)*
- *Section 1558 of the Affordable Care Act (180 days)*
- *Solid Waste Disposal Act (30 days)*
- *Surface Transportation Assistance Act (180 days)*
- *Toxic Substances Control Act (30 days)*
- *Wendell H. Ford Aviation Investment and Reform Act for the 21st Century (90 days)*

What Is Retaliation?

Retaliation is an adverse action against an employee because of activity protected by one of these whistleblower laws. Retaliation can include several types of actions, such as:

- Firing or laying off
- Blacklisting
- Demoting
- Denying overtime or promotion
- Disciplining
- Denying benefits
- Failing to hire or rehire
- Intimidation
- Reassignment affecting promotion prospects
- Reducing pay or hours
- Making threats

Filing a Complaint

Employees who believe that their employers retaliated against them because they engaged in protected activity should contact OSHA as soon as possible because they must file any complaint within the legal time limits.

An employee can file a complaint with OSHA by visiting or calling his or her local OSHA office, sending a written complaint to the closest OSHA office, or filing a complaint online. No particular form is required and complaints may be submitted in any language.

Written complaints may be filed by fax, electronic communication, hand delivery during business hours, U.S. mail (confirmation services recommended), or other third-party commercial carrier.



The date of the postmark, fax, electronic communication, telephone call, hand delivery, delivery to a third-party commercial carrier, or in-person filing at an OSHA office is considered the date filed.

To file a complaint electronically, please visit: www.osha.gov/whistleblower/WBComplaint.html.

To contact an OSHA area office, employees should call 1-800-321-OSHA (6742) to be connected to the closest area office or visit www.osha.gov/html/RAmap.html to find local OSHA office address and contact information.

When OSHA receives a complaint, OSHA will first review it to determine whether certain basic requirements are met, such as whether the complaint was filed on time. If so, the complaint will be investigated in order to determine whether the employer retaliated against the employee for engaging in activity protected under one of OSHA's whistleblower laws. OSHA may also attempt to assist the employer and employee in reaching a settlement of the case.

Private-sector employees throughout the United States and its territories and employees of the United States Postal Service (USPS) who suffer retaliation because of occupational safety or health activity are covered by section 11(c) of the OSH Act. In addition, private-sector employees are also covered by laws in States which operate their own comprehensive occupational safety and health programs approved by Federal OSHA ("State Plans"). For information on the whistleblower provisions of the 22 State Plan States which cover private-sector employees, visit www.osha.gov/dccsp/osp.

With the exception of employees of the USPS, public-sector employees (those employed as municipal, county, state, territorial, or federal workers) are not covered by the OSH Act. State and local government employees are covered by the whistleblower provisions of all the States with State Plans, including six States which cover only State and local government employees.

A federal employee who is not a USPS employee who wishes to file a complaint alleging retaliation due to disclosure of a substantial and specific danger to public health or safety or involving a violation of an occupational safety or health standard or regulation should contact the Office of Special Counsel (www.osc.gov). Such federal employees are also covered by their own agency's procedures for remedying such retaliation.

Public-sector employees who are unsure whether they are covered under a whistleblower law should call 1-800-321-OSHA (6742) for assistance, or visit www.whistleblowers.gov.

Results of the Investigation

If OSHA determines that retaliation in violation of the OSH Act, *Asbestos Hazard Emergency Response Act*, or the *International Safe Container Act* has occurred, the Secretary of Labor may sue in federal district court to obtain relief. If OSHA determines that no retaliation has occurred, it will dismiss the complaint.

Under the remaining whistleblower laws, if the evidence supports an employee's complaint of retaliation, OSHA will issue an order requiring the employer, as appropriate, to put the employee back to work, pay lost wages, and provide other possible relief. If the evidence does not support the employee's complaint, OSHA will dismiss the complaint. After OSHA issues a decision, the employer and/or the employee may request a full hearing before an administrative law judge of the Department of Labor. The administrative law judge's decision may be appealed to the Department's Administrative Review Board.

Under some of the laws, an employee may file the retaliation complaint in federal district court if the Department has not issued a final decision within a specified number of days (180, 210 or 365 depending on the law).

To Get Further Information

To obtain more information on whistleblower laws, go to www.whistleblowers.gov.

This is one in a series of informational fact sheets highlighting OSHA programs, policies or standards. It does not impose any new compliance requirements. For a comprehensive list of compliance requirements of OSHA standards or regulations, refer to Title 29 of the Code of Federal Regulations. This information will be made available to sensory-impaired individuals upon request. The voice phone is (202) 693-1999; teletypewriter (TTY) number: (877) 889-5627.



U.S. Department of Labor



**Occupational
Safety and Health
Administration**

DWPP FS-3638 04/2018

FED11E



**Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597**

www.laborlawcc.com



EMPLOYEE RIGHTS ON GOVERNMENT CONTRACTS

THE UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR WAGE AND HOUR DIVISION

This establishment is performing Government contract work subject to (check one)

- ☐ **SERVICE CONTRACT ACT (SCA)** or
- ☐ **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 for: Contact the Wage and Hour Division by calling its toll-free help line at 1-866-4-USWAGE (1-866-487-9243), or visit its Web site at www.wagehour.dol.gov.

Contact the Occupational Safety and Health Administration (OSHA) by calling 1-800-321-OSHA (1-800-321-6742), or visit its Web site at www.osha.gov.

For additional information:



1-866-4-USWAGE
(1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627



WWW.WAGEHOUR.DOL.GOV

U.S. Department of Labor | Employment Standards Administration | Wage and Hour Division



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.



This Organization Participates in 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.

Esta Organización Participa en E-Verify

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
dhs.gov/e-verify

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.

English / Spanish Poster

FED14E




Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

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.

FED15E



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com



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 at www.dol.gov/whd/local/ or by calling toll-free 1-866-4US-WAGE (1-866-487-9243). We do not ask workers about their immigration status. **We can help.**

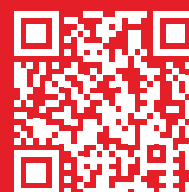
ADDITIONAL INFORMATION

- 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 minimum wage is available at: www.dol.gov/whd/flsa/eo13658



WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR

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



WH1089 REV 01/25

FED16E



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com



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 14026 (EO) 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 the EO and appropriate regulations. The EO hourly minimum wage in effect from January 1, 2025 through December 31, 2025 is \$17.75.

TIP CREDIT Starting on January 1, 2024, 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 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 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 at www.dol.gov/whd/local/ or by calling toll-free 1-866-4US-WAGE (1-866-487-9243). 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 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

FED17E



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

DISPLACED EMPLOYEE RIGHTS ON SUCCESSOR CONTRACTS

UNDER EXECUTIVE ORDER 13495 AND THE SERVICE CONTRACT ACT

The contract for [] services currently performed by [] has been awarded to a new (successor) contractor []. The new contractor's first date of performance on the contract will be [].

If the work is to be performed at the same location, the new contractor is generally required to offer employment to the employees who worked on the contract during the last 30 days of the current contract, except as follows:

- Employees who will not be laid off or discharged as a result of the new contract award are not entitled to an offer of employment.
- Managerial, supervisory, or non-service employees on the current contract are not entitled to an offer of employment.
- The new contractor may reduce the size of the current workforce; therefore, only a portion of the existing workforce may receive employment offers. However, the new contractor must offer employment to the displaced employees for which they are qualified if any openings occur during the first 90 days of performance on the new contract.
- The new contractor may employ its current employee on the new contract before offering employment to the existing contractor's employees only if the new contractor's current employee has worked for the new contractor for at least 3 months immediately preceding the first date of performance on the new contract and would otherwise face layoff or discharge if not employed under the new contract.
- Where the new contractor has reason to believe, based on written credible information from a knowledgeable source, that an employee's job performance while working on the current contract has been unsuitable, the employee is not entitled to an offer of employment on the new contract.
- An employee hired to work under the current Federal service contract and one or more nonfederal service contracts as part of a single job is not entitled to an offer of employment on the new contract, provided that the existing contractor did not deploy the employee in a manner that was designed to avoid the purposes of Executive Order 13495.

Time limit to accept offer: If you are offered employment on the new contract, you will have at least 10 days to accept the offer.

Complaints: Any employee(s) or authorized employee representative(s) of the predecessor contractor who believes that he or she is entitled to an offer of employment with the new contractor and who has not received an offer, may file a complaint, within 120 days from the first date of contract performance, with the Branch of Government Contracts Enforcement, Wage and Hour Division, U.S. Department of Labor, Washington, DC 20210. You may file a complaint or seek additional information using the contact information below.



WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR

202-693-1399
displaced@dol.gov
www.dol.gov/whd



WH1503 REV 10/17



FED18E



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

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 at <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 at <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)



Your PATHWAY to Reporting...

FRAUD & WASTE ABUSE

Human Trafficking | *ABUSE OF AUTHORITY* | Bribery
SUSPECTED THREATS TO HOMELAND SECURITY
Restriction of Access to Inspector General or Congress
MISMANAGEMENT | *Leaks of Classified Information*
RETALIATION AGAINST WHISTLEBLOWERS | **Cybercrime**



3.13.2014



HOTLINE

Department of Defense

dodig.mil/hotline | 800.424.9098

MILITARY



CIVILIAN



CONTRACTOR



FED20E



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

Your **PATHWAY** to Reporting...

FRAUD & WASTE ABUSE

Human Trafficking | *ABUSE OF AUTHORITY* | Bribery
SUSPECTED THREATS TO HOMELAND SECURITY
Restriction of Access to Inspector General or Congress
MISMANAGEMENT | *Leaks of Classified Information*
RETALIATION AGAINST WHISTLEBLOWERS | **Cybercrime**



3.13.2014



HOTLINE

Department of Defense

dodig.mil/hotline | 877.363.3348

M I L I T A R Y



C I V I L I A N



C O N T R A C T O R



FED21E



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

Have You EXPERIENCED
RETALIATION

DEFENSE CONTRACTORS AND SUBCONTRACTORS HAVE

WHISTLE BLOWER

R I G H T S

FILE A REPRISAL COMPLAINT WITH
DoD HOTLINE...

if you have reported wrongdoing by your
company and believe you have suffered

R E P R I S A L



3.13.2014



HOTLINE

Department of Defense

dodig.mil/hotline | 800.424.9098

★ DEFENSE CONTRACTORS & SUBCONTRACTORS ★

FED22E



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com



DoD WHISTLEBLOWER PROTECTION OMBUDSMAN

THE DOD WHISTLEBLOWER PROTECTION OMBUDSMAN IS AVAILABLE TO ALL DOD PERSONNEL

The DoD Whistleblower Protection Ombudsman:

- Educates agency employees about prohibitions on retaliation for protected disclosures;
- Educates agency employees who have made or are contemplating making a protected disclosure about the rights and remedies against retaliation for protected disclosures.

The ombudsman **cannot** act as a legal representative, agent, or advocate of a whistleblower.

WHAT IS WHISTLEBLOWER PROTECTION?

In the Department of Defense, it is laws enacted to protect military servicemembers and employees who "blow the whistle" and then experience a personnel or other adverse action because their employers knew or suspected they blew the whistle. How?

- Employee makes a protected communication or disclosure;
- Employer knows about it or suspects it;
- Employer takes an unfavorable personnel action, withholds a favorable personnel action, or under some statutes, takes other reprisal action or threatens to take or withhold a personnel action;
- Evidence establishes that the reprisal action would not have been taken, withheld, or threatened if the protected communication or disclosure had not been made.

WHO IS PROTECTED?

- Military servicemembers
- Non-appropriated fund civilian employees
- Employees of defense contractors and subcontractors
- Appropriated-fund civilian employees, including members of the intelligence community



QUESTIONS?

Get answers to the most commonly asked questions concerning whistleblowing at:
www.dodig.mil/Programs/Whistleblower

Learn more about the Whistleblower Protection Ombudsman:
Whistleblowerprotectionombudsman@dodig.mil

FOLLOW DOD IG ON SOCIAL MEDIA



Twitter:
[@DoD_IG](https://twitter.com/DoD_IG)



Flickr:
DoD Inspector General



LinkedIn:
DoD Inspector General



YouTube:
DoD Inspector General



FED23E



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

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
866-487-9243
[**dol.gov/agencies/whd/government-contracts**](https://dol.gov/agencies/whd/government-contracts)

FED24E



WH1090 REV 03/22
Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
[**www.laborlawcc.com**](https://www.laborlawcc.com)





Department of Veterans Affairs

OFFICE OF INSPECTOR GENERAL



DUTY TO REPORT

Federal regulations require VA employees must report any information about actual or possible violations of criminal law involving VA or its contractors to a supervisor, management official, VA police, or the Office of Inspector General (OIG). VA employees must report all criminal matters involving felonies to the OIG.

To report criminal activity, waste, abuse, mismanagement, and safety issues to the OIG, call **1-800-488-8244**, or write VA OIG Hotline (53E), 810 Vermont Avenue NW, Washington, DC 20420, or fax to 202-495-5861, or web <https://www.va.gov/oig/hotline>.

VA HELP LINES

Disability (VBA): 1-800-827-1000

Pension (VBA): 1-877-294-6380

Disability & Pension (TDD) (VBA): 1-800-829-4833

VA Education Benefits (VBA): 1-888-442-4551

Whistleblower Reprisal-Office of Special Counsel (OSC): 1-800-872-9855

Discrimination-Office of Resolution Management (ORM): 1-888-737-3361

VA Billing Issues-Compliance & Business Integrity (CBI): 1-866-842-4357

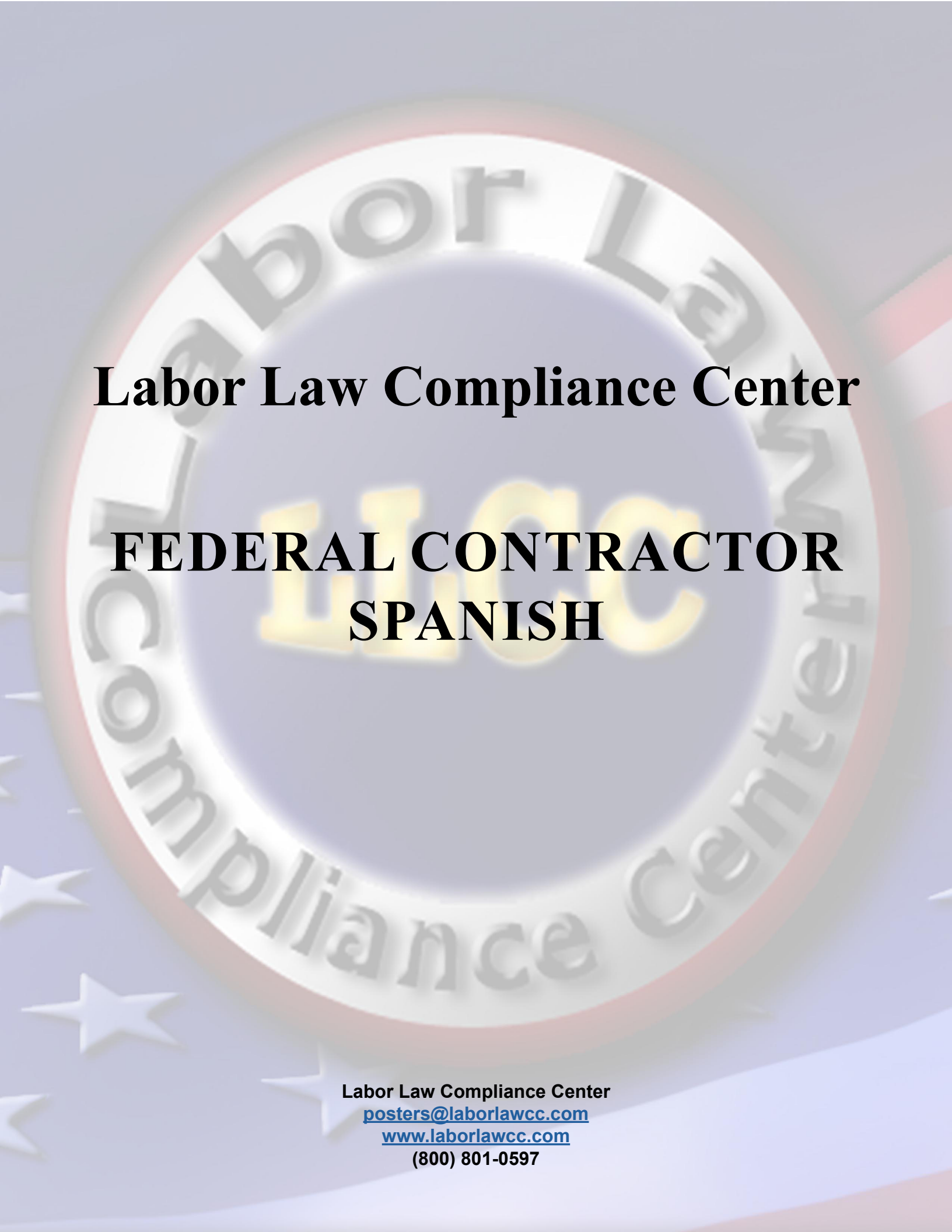
FED25E



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com



The background of the entire page is a large, faded version of the Labor Law Compliance Center logo. The logo is circular with a blue center containing the letters 'llcc' in yellow. A white ring around the center contains the text 'Labor Law Compliance Center' in blue. The outermost ring is red with white stars.

Labor Law Compliance Center

**FEDERAL CONTRACTOR
SPANISH**

Labor Law Compliance Center
posters@laborlawcc.com
www.laborlawcc.com
(800) 801-0597

Federal Contractor Labor Law Posters

Spanish

Posting Name & ID	Posting Requirements
NLRA (EO13496) FED07S	Federal contractors and subcontractors must post the employee notice conspicuously in and around their plants and offices so that it is prominent and readily seen by employees. In particular, contractors and subcontractors must post the notice where other notices to employees about their jobs are posted. Additionally, federal contractors and subcontractors who post notices to employees electronically must also post the required notice electronically via a link to the OLMS website. When posting electronically, the link to the notice must be placed where the contractor customarily places other electronic notices to employees about their jobs. The link can be no less prominent than other employee notices. Electronic posting cannot be used as a substitute for physical posting. Where a significant portion of a federal contractor's or subcontractor's workforce is not proficient in English, they must provide the employee notice in languages spoken by employees. OLMS will provide translations of the employee notice that can be used to comply with the physical and electronic posting requirements.
Davis Bacon Act FED08S	Any contractor/subcontractor engaged in contracts in excess of \$2,000 for the actual construction, alteration/repair of a public building or public work or building or work financed in whole or in part from federal funds, federal guarantee, or federal pledge which is subject to the labor standards provisions of any of the acts listed in 29 CFR 5.1.
Whistleblowers OSHA Fact Sheet FED09S - FED10S	Required for all employers engaging in government contracts.
SCA & PCA Contracts FED11S - FED12S	Every contractor or subcontractor engaged in a contract with the United States or the District of Columbia in excess of \$2,500 the principal purpose of which is to furnish services in the U.S. through the use of service employees.
Workers with Disabilities FED13S	Every employer having workers employed under special minimum wage certificates authorized by section 14(c) of the Fair Labor Standards Act.

Federal Contractor Labor Law Posters

Spanish

Posting Name & ID	Posting Requirements
E-Verify FED14S	Required for all employers engaging in government contracts.
Right to Work FED15S	Required for all employers engaging in government contracts.
Displaced Worker Rights FED16S	Pursuant to Executive Order 13495, Nondisplacement of Qualified Workers Under Service Contracts, all contractors and subcontractors awarded a federal service contract to provide the same or similar services at the same location must, in most circumstances, offer employment to the predecessor contractor's employees in positions for which they are qualified. Successor contractors are allowed to reduce the size of the workforce and to give first preference to certain of their current employees.
EEOC FED17S	Entities holding federal contracts or subcontracts or federally assisted construction contracts of \$10,000 or more
Federal Minimum Wage for Contractors FED18S (EO13658)	Coverage generally extends to 4 major categories of contractual agreements: -Procurement contracts for construction covered by the Davis-Bacon Act (DBA); -Service contracts covered by the Service Contracts Act (SCA); -Concessions contracts; and -Contracts in connection with federal property or lands and related to offering services for federal employees, their dependents, or the general public.
Federal Minimum Wage for Contractors FED19S (EO14026)	Coverage generally extends to 4 major categories of contractual agreements: -Procurement contracts for construction covered by the Davis-Bacon Act (DBA); -Service contracts covered by the Service Contracts Act (SCA); -Concessions contracts; and -Contracts in connection with federal property or lands and related to offering services for federal employees, their dependents, or the general public.
E-Verify FED20S	Required for all employers engaging in government contracts.

DERECHOS DE LOS EMPLEADOS

SEGÚN LA LEY NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO

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

Según la LNRT, usted tiene derecho a:

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

Los comportamientos ilegales no serán permitidos. Si usted cree que sus derechos, o los de otros, han sido violados, debe contactarse con la NLRB rápidamente para protegerlos, por lo general dentro de los seis meses de la actividad ilegal. Puede preguntar sobre posibles infracciones sin que se informe a su empleador, o a cualquier otra persona, sobre su consulta. Los cargos pueden ser presentados por cualquier persona, no es necesario que lo haga el empleado directamente afectado por la infracción. La NLRB puede obligar a un empleador a recontratar a un empleado y pagarle por los salarios y beneficios no percibidos cuando haya sido despedido en contra de la ley; también puede obligar a un empleador o a un sindicato a dejar de infringir la ley. Los empleados deben buscar asistencia en la oficina regional más cercana de la NLRB; podrán encontrarla en el sitio web de la agencia: www.nlrb.gov.



Según la LNRT, es ilegal que un sindicato, o el sindicato que lo representa en las negociaciones con su empleador:

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

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

También puede contactar a la NLRB al teléfono gratuito: **1-844-762-NLRB (6572)**. Asistencia en otros idiomas disponible. Las personas con discapacidades auditivas que deseen hablar con un representante de la NLRB deben enviar un correo electrónico a relay.service@nlrb.gov. Un representante de la NLRB enviará un correo electrónico al solicitante con instrucciones sobre cómo programar una llamada con el servicio de retransmisión.



ESCANEAR PARA APRENDER MÁS

Según la LNRT, es ilegal que su empleador:

- **Le prohíba solicitar** para un sindicato durante horarios no laborables –como antes o después del trabajo, o durante los recreos–, o distribuir materiales sobre el sindicato fuera de los horarios laborables y fuera de las zonas de trabajo, como en estacionamientos o salas de descanso.
- **Lo cuestione sobre** su apoyo al sindicato o sus actividades relacionadas en forma tal que desaliente su participación en ello.
- **Lo despida, lo baje de categoría o lo transfiera**, reduzca la cantidad de horas que trabaja o cambie su turno, tome cualquier otro tipo de acción en su contra, o amenace con hacerlo, porque usted se ha unido o apoya a un sindicato, o porque ha participado en actividades concertadas de asistencia y protección mutua, o haya decidido no participar en ese tipo de actividades.
- **Amenace cerrar su lugar** de trabajo si los trabajadores eligen un sindicato para que los represente.
- **Prometa u otorgue promociones**, o pague aumentos u otros beneficios para desalentar o alentar el apoyo a un sindicato.
- **Le prohíba usar gorras**, botones, camisetas y prendedores del sindicato en el lugar de trabajo, excepto bajo circunstancias especiales.
- **Espíe o filme actividades** y reuniones sindicales pacíficas, o simule hacerlo.

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



DERECHOS DEL EMPLEADO

BAJO LA LEY DAVIS-BACON

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

SALARIOS PREVALECIENTES	No se le puede pagar menos de la tasa de pago indicada en la Decisión de Salarios Davis-Bacon fijada con este Aviso para el trabajo que Ud. desempeña.
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 de Davis-Bacon permiten la terminación y exclusión de contratistas para efectuar futuros contratos federales hasta 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.
PAGO APROPIADO	Si Ud. no recibe el pago apropiado, o precisa de información adicional sobre los salarios aplicables, póngase en contacto con el Contratista Oficial que aparece abajo:

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



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



WH1321 SPA REV 10/17



El Programa de Protección a los Denunciantes de OSHA

El Programa de Protección a los Denunciantes de OSHA hace cumplir las disposiciones de más de 20 leyes federales que protegen a los empleados contra la represalia por, entre otras cosas, plantear o informar preocupaciones sobre peligros o violaciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo, seguridad de aviación, transportista comercial, producto de consumo, medio ambiente, reforma financiera, seguridad alimentaria, reforma del seguro de salud, seguridad de vehículos de motor, nuclear, tubería, agencia de transporte público, ferroviaria, marítima y leyes de valores. Los empleados que creen que han sufrido represalias en violación de una de estas leyes pueden presentar una queja ante OSHA.

Leyes de protección a los denunciantes aplicadas por la OSHA

A continuación, se encuentra una lista de estatutos sobre los cuales OSHA tiene jurisdicción. Cada estatuto tiene un tiempo límite diferente en el que se puede presentar una queja.

- *Ley de Respuesta a Emergencias por Riesgos de Asbesto* (90 días)
- *Ley de Aire Limpio* (30 días)
- *Ley de Responsabilidad, Compensación y Recuperación Ambiental* (30 días)
- *Ley de Protección Financiera de los Consumidores de 2010* (180 días)
- *Ley de Mejoras en la Seguridad de los Productos de Consumo* (180 días)
- *Ley de Reorganización de la Energía* (180 días)
- *Ley Federal de Seguridad Ferroviaria* (180 días)
- *Ley Federal de Control de la Contaminación del Agua* (30 días)
- *Ley sobre Seguridad de los Contenedores Internacionales* (60 días)
- *Ley Avanzando para el Progreso en el Siglo 21 (seguridad de vehículos automotores)* (180 días)
- *Ley de Seguridad de los Sistemas Nacionales de Tránsito* (180 días)
- *Ley de Seguridad y Salud Ocupacional* (30 días)
- *Ley de Mejora de la Seguridad de los Oleoductos* (180 días)
- *Ley de Agua Potable Segura* (30 días)
- *Ley Sarbanes-Oxley* (180 días)
- *Ley de Protección de los Marineros* (180 días)
- *Ley de Modernización de la Inocuidad de los Alimentos de la Administración de Alimentos y Medicamentos* (FDA, por sus siglas en inglés) (180 días)
- *Ley del Cuidado de Salud Asequible* (180 días)
- *Ley de Eliminación de Desperdicios Sólidos* (30 días)
- *Ley de Asistencia al Transporte de Superficie* (180 días)

- *Ley de Control de Sustancias Tóxicas* (30 días)
- *Ley Wendell H. Ford sobre la Inversión y Reforma de la Aviación para el Siglo 21* (90 días)

¿Qué es la represalia?

La represalia es una acción adversa contra un empleado debido a la actividad protegida por una de estas leyes de denunciantes. La represalia puede incluir varios tipos de acciones, tales como:

- Despido o cese del empleado
- Inclusión en una lista negra
- Degradación
- Denegación del pago de sobretiempo o de promoción
- Medidas disciplinarias
- Denegación de beneficios
- Denegación de contratación o recontractación
- Intimidación
- Reasignación afectando la posibilidad de promoción
- Reducción del sueldo o de horas de trabajo
- Amenazas

Como presentar una queja

Los empleados que creen que sus empleadores tomaron represalias en su contra porque participaron en actividades protegidas deben comunicarse con OSHA lo más pronto posible porque tienen que presentar una queja dentro de los tiempos límites legales.

Un empleado puede presentar una queja con OSHA visitando o llamando a la oficina local de OSHA, o enviando una queja por escrito a la oficina de OSHA más cercana, o presentando una queja electrónicamente vía el internet. No se requiere ninguna forma en particular y quejas pueden ser presentadas en cualquier idioma.

Las quejas escritas pueden ser presentadas por medio de fax, comunicación electrónica, entrega personal durante horas de oficina, por correo normal de los Estados Unidos (se recomienda usar el servicio de confirmación), u otro servicio de entrega comercial.



La fecha del sello, fax, comunicación electrónica, llamada telefónica, entrega personal, entrega por parte de otro servicio de entrega comercial, o la presentación de la queja en persona en una oficina de OSHA se considera la fecha de la presentación de la queja.

Para presentar una queja electrónicamente, por favor visite: www.osha.gov/whistleblower/WBComplaint.html.

Para ponerse en contacto con una oficina local de OSHA, por favor llame al 1-800-321-OSHA (6742) y lo referirán a la oficina local más cercana a usted. O visite nuestro sitio web www.osha.gov/html/RAmap.html y haga clic en su estado para encontrar su oficina local de OSHA e información de contacto.

Cuando OSHA recibe una queja, la agencia primeramente la revisará para determinar si ciertos requisitos básicos se han cumplido, como por ejemplo si la queja fue presentada a tiempo. En caso afirmativo, la queja será investigada para determinar si el empleador tomó represalias contra el empleado por participar en actividades protegidas bajo una de las leyes de denunciantes de la OSHA. OSHA también puede tratar de ayudar al empleador y empleado en llegar a un acuerdo del caso.

Los empleados del sector privado en los Estados Unidos y sus territorios y los empleados del Servicio Postal de los Estados Unidos (USPS) que sufren represalias debido a actividades de seguridad o salud en el trabajo están cubiertos por la sección 11 (c) de la Ley OSH. Además, los empleados del sector privado también están cubiertos por las leyes de los Estados que aplican sus propios programas amplios de seguridad y salud en el trabajo aprobados por la OSHA Federal ("Planes Estatales"). Para obtener información sobre las provisiones para los denunciantes en los 22 programas estatales que cubren a los empleados del sector privado, visite www.osha.gov/dcsp/osp.

Con excepción de los empleados de USPS, los empleados del sector público (aquellos empleados como trabajadores municipales, de un condado, estatales, territoriales, o federales) no están cubiertos por la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional (OSH). Los empleados del gobierno estatal y local están cubiertos por las disposiciones para denunciantes de todos los Estados con Planes Estatales, incluyendo seis Estados que cubren solamente a empleados estatales y locales del gobierno.

Ésta es parte de una serie de boletines informativos que indican los programas, las políticas y las normas de la OSHA. Esto no impone ningún nuevo requisito de cumplimiento. Para una lista completa de los requisitos de cumplimiento de las normas o reglamentos de la OSHA, consulte el Título 29 del Código de Regulaciones Federales. Ésta información se pondrá a disposición de las personas con discapacidad sensorial, a pedido. El teléfono de voz es: (202) 693-1999; el teléfono de texto (TTY) es: (877) 889-5627.

Un empleado federal que no sea un empleado de USPS que desee presentar una queja alegando represalias debido a la divulgación de un peligro sustancial y específico a la salud o seguridad pública o que implique una violación de una norma o regulación de seguridad o salud laboral debe comunicarse con la Oficina del Consejero Especial (www.osc.gov). Tales empleados federales también están cubiertos por los procedimientos de su propia agencia para remediar tal represalia.

Los empleados del sector público que no están seguros si están cubiertos por una ley de denunciantes deben llamar al 1-800-321-OSHA (6742) para obtener asistencia, o visite www.whistleblowers.gov.

Resultados de la Investigación

Si OSHA determina que se ha producido represalias en violación de la Ley OSH, la Ley de Respuesta a Emergencias por Riesgos de Asbesto o Ley sobre Seguridad de los Contenedores Internacionales, el Secretario de Trabajo puede demandar en el tribunal federal de distrito para obtener alivio. Si OSHA determina que no ocurrieron represalias, descartará la queja.

Bajo las restantes leyes de los denunciantes, si la evidencia apoya la queja de represalia de un empleado, OSHA emitirá una orden exigiendo que el empleador, según sea apropiado, vuelva a poner al empleado a trabajar, pague salarios perdidos y proporcione otro alivio posible. Si la evidencia no apoya la queja del empleado, OSHA descartará la queja. Después de que OSHA emita una decisión, el empleador y / o el empleado pueden solicitar una audiencia completa ante un juez de derecho administrativo del Departamento de Trabajo. La decisión del juez de derecho administrativo puede apelarse ante la Junta de Revisión Administrativa del Departamento.

Bajo algunas de las leyes, un empleado puede presentar la queja de represalia en el tribunal federal de distrito si el Departamento no ha emitido una decisión final dentro de un número especificado de días (180, 210 o 365 dependiendo de la ley).

Para obtener más información

Para obtener más información sobre las leyes de protección a los denunciantes, visite al www.whistleblowers.gov.



Departamento de
Trabajo de los EE. UU.



**Administración
de Seguridad y Salud
Ocupacional**

DWPP FS-3655 07/2018
The Whistleblower Protection Program — Spanish

FED10S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com



DERECHOS DEL EMPLEADO

BAJO CONTRATOS GUBERNAMENTALES

SECCIÓN DE HORAS Y SUELDOS DEL DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE EEUU

Este establecimiento realiza trabajo bajo contrato del Gobierno sujeto a (marque uno)

☐ LEY DE CONTRATOS POR SERVICIOS (SCA-siglas en inglés)

☐ LEY DE CONTRATOS PÚBLICOS (PCA-siglas en inglés)

SALARIOS MÍNIMOS	Su tasa de pago no puede ser inferior al salario mínimo establecido por la Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA-siglas en inglés). Se podría exigir una tasa superior para contratos bajo SCA si se aplica una determinación de salarios. Dicha determinación de salarios se fijará a este Aviso como adición.
BENEFICIOS ADICIONALES	Las determinaciones de salarios bajo SCA pueden exigir pagos de beneficios adicionales (o un equivalente en efectivo). Contratos bajo PCA no exigen beneficios adicionales.
PAGO de SOBRETIEMPO	Se le ha de pagar tiempo y medio (1.5) de su tasa básica de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 por semana. Existen algunas excepciones.
TRABAJO de MENORES de EDAD	Se prohíbe el empleo de menores de 16 años de edad en contratos bajo PCA.
SEGURIDAD y SANIDAD	El trabajo ha de desempeñarse bajo condiciones higiénicas y no arriesgadas o peligrosas para la salud y seguridad del empleado.
CUMPLIMIENTO	La responsabilidad para la administración de estas leyes le corresponde a ciertas agencias específicas del Departamento de Trabajo (DOL-siglas en inglés). Para sentar una denuncia u obtener información: Favor de ponerse en contacto con la Sección de Horas y Sueldos (WHD-siglas en inglés para la Sección) llamando gratuitamente a la línea de asistencia 1-866-4-USWAGE (1-866-487-9243), o visitando su sitio Web bajo www.wagehour.dol.gov. 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 su sitio Web bajo www.osha.gov.



Para información adicional:

1-866-4-USWAGE

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

WWW.WAGEHOUR.DOL.GOV



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

Departamento de Trabajo de EEUU

El propósito de lo que se presenta a continuación es aconsejar a contratistas sujetos a la Ley Walsh-Healey De Contratos Públicos o a la Ley De Contratos Por Servicios sobre las provisiones principales de estas dos leyes.

Ley Walsh-Healey Sobre Contratos Públicos

Provisiones generales — Esta ley se aplica a contratos que exceden, o que puedan exceder, \$10,000 contratados por cualquier agencia o entidad de los Estados Unidos para la fabricación o para proveer materiales, provisiones, artículos o equipo. La Ley establece salario mínimo, horas máximas, y normas de seguridad y salud para trabajo realizado bajo dichos contratos, y prohíbe el empleo, en trabajo contratado, de presidiarios (a menos que se cumplan ciertas condiciones) y de menores de 16 años de edad. No se permite el empleo de trabajadores caseros (salvo el de trabajadores caseros con incapacidades empleados bajo las provisiones de los Reglamentos, 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 Sección de Horas y Sueldos 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 sección 6(a)(1) de la Ley de Normas Justas de Trabajo.

Sobretiempo — Se les ha de pagar a trabajadores bajo el alcance de esta ley tiempo y medio de su tasa básica de pago por cada hora trabajada en exceso de 40 por semana. El pago de sobretiempo debe basarse en el total de horas que le haya tomado al empleado, en cualquier semana, para desempeñar trabajo, gubernamental y no gubernamental, sujeto a esta ley.

Trabajo de Menores de Edad — El empresario se puede proteger contra infracciones no intencionales de trabajo de menores de edad obteniendo certificados de edad. Se aceptan certificados estatales de empleo o de edad.

Seguridad y Sanidad — No se permite realizar trabajo bajo el alcance de esta ley en establecimientos, fábricas, edificios, sitios o bajo condiciones laborales que sean insalubres, arriesgadas o peligrosas para la salud y seguridad de empleados ocupados en la realización del contrato. La Administración de Seguridad y Salud Ocupacionales administra las provisiones de seguridad y sanidad de la Ley Walsh-Healey Sobre Contratos Públicos.

Avisos — Durante el período en que se realiza trabajo bajo un contrato sujeto a la ley, el contratista ha de colocar ejemplares del Aviso A Empleados Trabajando Bajo Contratos Gubernamentales en varios 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 sección 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 sección 6(a)(1) de la Ley de Normas Justas de Trabajo.

Sobretiempo — La Ley de Normas Justas de Trabajo y la Ley Sobre Horas Laborales y Normas de Seguridad Para Contratos pueden exigir el pago de sobretiempo a tiempo y medio de la tasa regular de pago por toda hora trabajada para el contrato en exceso de 40 horas por semana. La Ley Sobre Horas Laborales y Normas de Seguridad Para Contratos tiene menos alcance que la Ley de Normas Justas de Trabajo y generalmente se aplica a contratos del Gobierno en exceso de \$100,000 que exigen o incluyen el empleo de obreros, mecánicos, guardias, serenos.

Seguridad y Sanidad — La ley especifica que ninguna parte de los servicios prestados bajo contratos en exceso de \$2,500 debe realizarse en edificios o sitios o bajo condiciones laborales, proporcionadas por o bajo el control o supervisión del contratista o subcontratista, que sean insalubres, arriesgadas o peligrosas para la salud y seguridad de los empleados ocupados en la ejecución del contrato. La Administración de Seguridad y Salud Ocupacionales administra las provisiones de seguridad y sanidad de la Ley De Contratos Por Servicios.

Aviso a los Empleados — En la fecha que comience a trabajar un empleado prestando servicios bajo un contrato en exceso de \$2,500, el contratista (o subcontratista) ha de proveerle al empleado un aviso sobre la compensación exigida por la ley. Se puede cumplir con la exigencia del aviso (inclusive cualquier determinación aplicable de salarios), contenido al lado inverso, colocándolo donde lo puedan ver todos los empleados trabajando en el contrato.

Aviso en Subcontratos — Se le exige al contratista insertar las cláusulas sobre las normas laborales especificadas por los reglamentos en 29 CFR Part 4 para contratos por servicios federales que excedan \$2,500 en todos los subcontratos.

Responsabilidad de Contratistas Secundarios — Los contratistas primarios tienen responsabilidad legal por infracciones de la ley cometidas por contratistas secundarios.

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

Información Adicional — Se puede obtener información adicional y ejemplares de las leyes y de reglamentos e interpretaciones aplicables de la oficina más cercana de la 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.



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

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.

PROCESO DE SOLICITUD

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



WH1284 SPA REV 01/18



This Organization Participates in 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.

Esta Organización Participa en E-Verify

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
dhs.gov/e-verify

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.

English / Spanish Poster

FED14S




Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

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.

Llame a la IER si un empleador:

No lo contrata o lo despidе 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

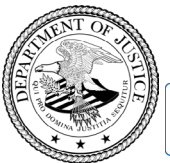
Este documento de orientación no tiene como propósito ser una decisión definitiva por parte de la agencia, no tiene ningún efecto jurídicamente vinculante y puede ser rescindido o modificado a la discreción del Departamento, conforme a las leyes aplicables. Los documentos de orientación del Departamento, 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 «Memorándum para Todos Los Componentes: La Prohibición contra Documentos de Orientación Impropias», del Fiscal General Jefferson B. Sessions III, 16 de noviembre del 2017.

FED15S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com



DERECHOS DEL EMPLEADO DESPLAZADO SOBRE CONTRATOS SUCESORIOS

DE ACUERDO A LA ORDEN EJECUTIVA 13495 Y A LA LEY DE CONTRATOS DE SERVICIO

El contrato de servicios de [] al momento llevado a cabo por [] ha sido otorgado a un nuevo contratista (sucesor) []. La primera fecha de desempeño del nuevo contratista en el contrato será [].

Si el trabajo se va a llevar a cabo en la misma ubicación, generalmente se le exige al nuevo contratista ofrecer empleo a los empleados que trabajaron en el contrato durante los últimos 30 días del contrato actual, excepto en los casos que se indican a continuación:

- Los empleados que no serán puestos en paros forzosos o despedidos como resultado del otorgamiento del nuevo contrato no tienen derecho a una oferta de empleo.
- Los empleados de gerencia, supervisión o que no llevan a cabo labores de servicio de conformidad con el contrato actual no tienen derecho a una oferta de empleo.
- El nuevo contratista puede reducir el número actual de la fuerza laboral; por lo tanto, únicamente una parte de la fuerza laboral actual podría recibir ofertas de trabajo. Sin embargo, el nuevo contratista tiene que ofrecerle empleo a los empleados desplazados para los cuales estén calificados en cualquier vacante que se abra durante los primeros 90 días desde que entre en vigencia el nuevo contrato.
- El nuevo contratista puede darle empleo a su empleado actual en el nuevo contrato antes de ofrecerle empleo a los empleados del contratista actual únicamente si el empleado actual del contratista nuevo ha trabajado para el nuevo contratista durante por lo menos 3 meses inmediatamente antes de la primera fecha en que entre en vigencia el nuevo contrato y de lo contrario quede en paro forzoso o sea despedido si no se le da empleo bajo el nuevo contrato.
- Cuando, en base a información escrita creíble de una fuente informada, el nuevo contratista tenga razón para pensar que el desempeño laboral de un empleado que trabaja en el contrato actual ha sido poco apropiado, el empleado no tendrá derecho a una oferta de trabajo en el nuevo contrato.
- Un empleado contratado para trabajar de conformidad con el contrato de servicio federal actual y uno o más contratos de servicio no federales como parte de un solo trabajo no tiene derecho a una oferta de empleo en el nuevo contrato, siempre que el contratista actual no utilizó al empleado con el propósito de evitar el objetivo de la Orden Ejecutiva 13495.

Límite de tiempo para aceptar la oferta: Si se le ofrece empleo en el nuevo contrato, tendrá por lo menos 10 días para aceptar la oferta.

Reclamaciones: Cualquier empleado(s) o representante(s) del empleado autorizado(s) del contratista antecesor que crea que tiene derecho a una oferta de empleo con el nuevo contratista y que no haya recibido una oferta, puede presentar una reclamación, dentro de 120 días desde la primera fecha en que entre en vigencia el contrato, ante la División Gubernamental de Cumplimiento de Contratos, División de Horas y Salarios, Departamento de Trabajo de EEUU, Washington, DC 20210. Puede presentar una reclamación o conseguir información adicional utilizando la información de contacto que se encuentra a continuación.



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

202-693-1399
displaced@dol.gov
www.dol.gov/whd



WH1503 SPA REV 10/17



EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo hace cumplir los compromisos de no discriminación y acción afirmativa de las empresas que hacen negocios con el gobierno federal. Si está solicitando un trabajo con, o es un empleado de una empresa con un contrato o subcontrato federal, usted está protegido(a) por la ley federal contra la discriminación en las siguientes bases:

Raza, Color, Religión, Sexo, Orientación Sexual, Identidad de Género, Origen Nacional

La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por parte de los contratistas federales por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género u origen nacional, y requiere acción afirmativa para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo.

Preguntar, Divulgar o Discutir Salarios

La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, protege a los solicitantes y empleados de contratistas federales de la discriminación basada en preguntar, divulgar o discutir su compensación o la compensación de otros solicitantes o empleados.

Discapacidad

La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, protege a las personas calificadas con discapacidades contra la discriminación en la contratación, promoción, despido, pago, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo por parte de contratistas federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables a las limitaciones físicas o mentales conocidas de una persona con una discapacidad que de otro modo calificaría y que es un solicitante o empleado, a menos que haga una dificultad excesiva para el empleador. La Sección 503 también requiere que los contratistas federales tomen medidas afirmativas para emplear y promover a personas calificadas con discapacidades en todos los niveles de empleo, incluyendo a nivel ejecutivo.

Estatus Protegido Como Veterano

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

Represalias

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

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

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

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

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

Raza, Color, Origen Nacional, Sexo

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

Personas con Discapacidades

La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Está prohibida la discriminación en todos los aspectos de empleo contra las personas con discapacidades que, con o sin ajustes razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo.

Si cree que ha sido discriminado(a) en un programa de cualquier institución que recibe asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

(Actualizado 6/27/2023)



DERECHOS DE LOS EMPLEADOS

SEGÚN LA ORDEN EJECUTIVA 13658

SALARIO MÍNIMO FEDERAL PARA CONTRATISTAS

\$13.30 POR HORA

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

La ley obliga a algunos empleadores a exponer este cartel en un lugar donde los empleados puedan verlo fácilmente.

SALARIO MÍNIMO

Los contratos federales de construcción y servicios generalmente están sujetos a una tasa de salario mínimo bajo la EO 13658 o la EO 14026.

- **\$13.30 POR HORA:** Si el contrato fue celebrado entre el 1 de enero de 2015 y el **29 de enero de 2022, y no fue renovado o extendido a partir del 30 de enero de 2022**, la EO 13658 generalmente requiere que los trabajadores reciban al menos **\$13.30 por hora** por todo el tiempo dedicado a trabajar en el contrato o en relación con este durante el año calendario 2025.
- **\$17.75 POR HORA:** Si el contrato es renovado o extendido **a partir del 30 de enero de 2022**, o si se celebra un nuevo contrato a partir de esa fecha, la Orden Ejecutiva 14026 generalmente requiere que los trabajadores reciban al menos **\$17.75 por hora** por todo el tiempo dedicado a trabajar en el contrato o en relación con este durante el año calendario 2025.

EXCLUSIONES

- El salario mínimo establecido por la EO 13658 puede no aplicarse a algunos trabajadores que brindan apoyo en relación con contratos federales cubiertos durante menos del 20 por ciento de sus horas trabajadas en una semana.
- El salario mínimo establecido por la EO 13658 puede no aplicarse a determinadas otras ocupaciones y trabajadores.

APLICACIÓN

La División de Horas y Salarios del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (WHD, por sus siglas en inglés) es responsable de hacer cumplir esta ley. WHD puede responder preguntas sobre derechos y protecciones en el lugar de trabajo, investigar a los empleadores y recuperar salarios atrasados. Todos los servicios de WHD son gratuitos y confidenciales. Los empleadores no pueden tomar represalias ni discriminar a quienes presenten una queja o participen en una investigación. WHD aceptará una queja en cualquier idioma. Se puede encontrar la oficina de WHD más cercana en www.dol.gov/whd/local/ o llamando al número gratuito 1-866-4US-WAGE (1-866-487-9243). No se les pregunta a los trabajadores sobre su estatus migratorio. **Se puede brindar ayuda.**

INFORMACIÓN ADICIONAL

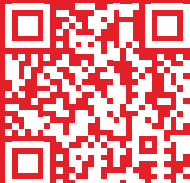
- Los trabajadores con discapacidades cuyos salarios se rigen por certificados especiales emitidos bajo la sección 14(c) de la Ley de Normas Justas de Trabajo deben recibir no menos que el salario mínimo establecido por la Orden Ejecutiva 13658 por el tiempo dedicado a trabajar en contratos cubiertos o en relación con ellos.
- Algunas leyes estatales o locales pueden ofrecer mayores protecciones para los trabajadores, y los empleadores deben cumplir con la ley que exija la tasa de pago más alta.
- Más información sobre el salario mínimo establecido por la Orden Ejecutiva está disponible en: www.dol.gov/whd/flsa/eo13658.



WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR

1-866-487-9243

www.dol.gov/agencies/whd



WH1089 REV 01/25

FED18S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

DERECHOS DE LOS EMPLEADOS

SEGÚN LA ORDEN EJECUTIVA 14026

SALARIO MÍNIMO FEDERAL PARA CONTRATISTAS

\$17.75 POR HORA

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

La ley obliga a algunos empleadores a exponer este cartel en un lugar donde los empleados puedan verlo fácilmente.

SALARIO MÍNIMO La Orden Ejecutiva 14026 (EO) requiere que los contratistas federales paguen a los trabajadores que realizan trabajos en o en relación con los 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 apropiadas. El salario mínimo por hora de la EO en vigor desde el 30 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2025 es de \$17.25.

PROPINAS A partir del 1 de enero de 2024, los contratistas no podrán acreditar las propinas de los empleados hacia el salario mínimo establecido por la EO 14026. De manera similar a otros trabajadores sujetos a la EO 14026, los empleados que reciben propinas deberán recibir un salario en efectivo de al menos \$17.75 por hora, vigente desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2025.

EXCLUSIONES

- El salario mínimo establecido por la EO puede no aplicarse a algunos trabajadores que brindan apoyo “en relación con” contratos federales cubiertos durante menos del 20 por ciento de sus horas trabajadas en una semana.
- El salario mínimo establecido por la EO puede no aplicarse a determinadas otras ocupaciones y trabajadores.

APLICACIÓN La División de Horas y Salarios del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (WHD, por sus siglas en inglés) es responsable de hacer cumplir esta ley. WHD puede responder preguntas sobre los derechos y protecciones en el lugar de trabajo, investigar a los empleadores y recuperar salarios atrasados. Todos los servicios de WHD son gratuitos y confidenciales. Los empleadores no pueden tomar represalias ni discriminar a quienes presenten una queja o participen en una investigación. WHD aceptará una queja en cualquier idioma. Puede encontrar la oficina de WHD más cercana en www.dol.gov/whd/local/ o llamando al número gratuito 1-866-4US-WAGE (1-866-487-9243). No se les pregunta a los trabajadores sobre su estatus migratorio. **Se puede brindar ayuda.**

INFORMACIÓN ADICIONAL

- La EO 14026 solo se aplica a ciertos contratos federales de construcción y servicios que fueron renovados, extendidos o celebrados a partir del 30 de enero de 2022. Los contratos adjudicados entre el 1 de enero de 2015 y el 29 de enero de 2022, que no fueron renovados o extendidos a partir del 30 de enero de 2022, y algunos contratos de adquisición celebrados el 30 de enero de 2022 o 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 inferior al de la EO 14026. Más información sobre las diferencias entre la EO 14026 y la EO 13658 está disponible en dol.gov/agencies/whd/government-contracts/eo14026/side-by-side.
- Los trabajadores con discapacidades cuyos salarios se rigen por certificados especiales emitidos bajo la sección 14(c) de la Ley de Normas Justas de Trabajo deben recibir no menos que la tarifa completa del salario mínimo establecida por la EO 14026 por el tiempo dedicado a trabajar en contratos cubiertos o en relación con ellos.
- Algunas leyes estatales o locales pueden ofrecer mayores protecciones para los trabajadores; los empleadores deben cumplir con la ley que exige la tasa de pago más alta.
- Más información sobre la Orden Ejecutiva está disponible en: 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 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



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com