

Conozca sus Derechos: La Discriminación en el Lugar de Trabajo es Ilegal

La Comisión Para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) de los EE. UU. hace cumplir las leyes federales que lo protegen contra la discriminación en el empleo. Si cree que ha sido discriminado(a) en el trabajo o al solicitar un trabajo, la EEOC puede ayudarle.

¿Quién está Protegido?

- Empleados (actuales y anteriores), incluyendo gerentes y empleados temporales
- Clientes de trabajo
- Miembros de sindicatos y Solicitantes de membresía en un sindicato

¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Legales?

Según las leyes de la EEOC, un empleador no puede discriminarlo, independientemente de su estatus migratorio, por motivos de:

- Raza
- Color
- Religión
- Origen nacional
- Sexo (incluyendo embarazo, parto, y condiciones médicas relacionadas, orientación sexual o identidad de género)
- Educación (40 años o más)
- Discapacidad
- Información genética/incluyendo solicitudes del empleador para la compra, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos o historial médico familiar
- Tomar represalias por presentar un cargo, oponerse razonablemente a la discriminación o participar en una demanda, investigación o procedimiento por discriminación
- Interferencia, coerción o amenazas relacionadas con el ejercicio de los derechos relacionados con la discriminación por discapacidad o la acomodación por embarazo

¿Qué Organizaciones están Cubiertas?

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

¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?

Todos los aspectos del empleo, incluyendo:

- Despidos
- Acoso (incluyendo conducta física o verbal no deseada)
- Contratación o promoción
- Asignaciones
- Remuneración (salarios/desigualdades razonables)
- Falta de proporcionar adaptaciones/acomodaciones para una discapacidad; embarazo, parto o condición médica relacionada al embarazo o parto; o para la observancia o práctica de una creencia religiosa sincera
- Beneficios
- Formación profesional
- Clasificación
- Referencias
- Obtención o divulgación de información genética de los empleados
- Solicitud o divulgación de información médica de los empleados
- Conducta que podría desalentar razonablemente a alguien de oponerse a la discriminación, presentar un cargo o participar en una investigación o procedimiento

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.
- El Título IX de la Ley de Educación de 1972 prohíbe la discriminación por sexo en programas de actividades educativas que reciben asistencia financiera federal.

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

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 VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, prohíbe la discriminación en el trabajo y los beneficios que haya logrado de no haber estado en servicio militar o, en algunos casos, un trabajo similar, le serán restituidos.

DERECHO A NO SER OBJETO DE DISCRIMINACIÓN Y RETALIACIÓN Si usted:

- es o fue miembro del servicio uniformado;
- ha aplicado para hacer parte del servicio uniformado; o
- está obligado(a) a servir en el servicio uniformado;

entonces un empleador no puede negárselos:

- empleo inicial;
- reempleo;
- retención en el empleo;
- ascenso; o
- cualquier beneficio del empleo debido a este estatus.

Fecha de publicación — Mayo 2022

SEGURO DE DESEMPLEO: NOTIFICACION DE DERECHO A BENEFICIOS

TÍTULO 219 - DEPARTAMENTO DE TRABAJO: CAPÍTULO 2 - RECLAMACIONES DE BENEFICIOS

Para presentar una reclamación de beneficios de desempleo, vaya a Neworks.nebraska.gov.

001. Este capítulo se adopta de conformidad con los Estatutos Revisados de Nebraska §548-626, 48-627, 48-629 y 48-603.

002. A todas las reclamaciones se deberán presentar en línea a través de la aplicación en línea del Centro de Reclamaciones del Departamento de Trabajo de Nebraska disponible en www.dol.nebraska.gov o menos que se requiera una adaptación especial o no haya acceso razonable a una oficina mantenida por el Departamento de Trabajo. Las condiciones que requieren una adaptación especial incluyen, pero no se limitarán a, barreras lingüísticas y discapacidades físicas y mentales. Si se requiere una adaptación especial, los solicitantes pueden presentar una solicitud de beneficios a través del Centro de Reclamaciones del Departamento de Trabajo de Nebraska. La persona deberá proporcionar la información requerida en la solicitud. Cada solicitud deberá estar firmada o certificada. La solicitud podrá firmarse mediante firma electrónica o presentarse en un formulario prescrito por el Comisionado.

A. Al presentar una nueva reclamación inicial, recibir una reclamación existente o presentar una reclamación posterior de beneficios de desempleo, se requerirá que un reclamante se registre para trabajar y cree un currículum activo, en línea y que se pueda buscar en la solicitud web del Departamento de Trabajo de Nebraska para servicios de Reempleo de acuerdo con 219 NC 4.

C. La solicitud inicial de beneficios entrará en vigor el domingo de la semana en que el solicitante presente una solicitud al Departamento. El Comisionado podrá fijar una fecha de entrada en vigor diferente por una causa justificada.

D. Se considerará que una semana está en, dentro o durante ese año de beneficios que incluye la mayor parte de dicha semana.

003. A. Por cada semana de desempleo se hará una solicitud separada de prestaciones por un método de solicitud prescrito por el Comisionado.

B. Un individuo no será elegible para recibir beneficios por cualquier semana para la cual el individuo no demuestre que el individuo participó en una búsqueda activa y seria de trabajo como se requiere en 219 NC 4.

C. Una transacción de reclamación de medios electrónicos deberá completarse por el reclamante y recibida por el Departamento antes del sábado siguiente a la fecha de finalización de la semana más reciente. El hecho de que un reclamante no complete a tiempo una transacción de medios electrónicos será la base para denegar los beneficios de esa semana a menos que se pueda demostrar una buena causa para la transacción tardía. Cualquier semana intermedia hasta la semana en que la transacción fue completada y recibida por el Departamento también será denegada, independientemente de la causa.

D. Se deberá presentar una reclamación de beneficios para el crédito de la semana de espera, aunque los beneficios no sean pagaderos para esa semana.

E. Se deberá presentar una solicitud de beneficios por cada semana de elegibilidad durante el tiempo que el solicitante esté esperando los resultados de una audiencia de apelación si el solicitante tiene la intención de reclamar beneficios durante ese período de tiempo.

004. El Departamento puede ordenar a un reclamante que se comunique con una de sus oficinas para cumplir con los requisitos de elegibilidad u otros requisitos de informes, o para proporcionar otra información según sea necesario en la administración de la Ley de Seguridad Laboral de Nebraska. A menos que se demuestre una buena causa, el hecho de no comunicarse con la oficina según lo indicado puede resultar en la denegación de beneficios a partir de la semana en que el reclamante tenía programado informar y finalizando el sábado anterior a la semana en que se presente al Departamento.

005. En el caso de que no se pueda obtener información salarial de un empleador, el Departamento puede solicitar que dicha información sea proporcionada por el reclamante. El reclamante puede estar obligado a proporcionar talones de cheques de nómina, W-2 u otra información confiable que corrobore la cantidad de salarios declarados por el reclamante. El cumplimiento por parte del reclamante de dicha solicitud en la fecha de vencimiento en el formulario hará que la reclamación se procese sin los salarios solicitados y puede resultar en una denegación de beneficios hasta la semana en que el Departamento reciba la información sobre los salarios solicitados.

006. En el caso de un desastre importante declarado tanto por el Gobernador del Estado de Nebraska como por el Presidente, el Comisionado puede permitir que la fecha de vigencia de las reclamaciones del seguro de desempleo coincida con la fecha de vigencia del período de desastre federal.

007. Cada trabajador empleado en un empleo cubierto por la Ley de Seguridad Laboral de Nebraska, incluyendo el servicio cubierto por la elección de un empleador, deberá obtener un número de cuenta de seguridad social federal y proporcionar ese número a cada empleador para el que ese trabajador realice un empleo cubierto.

008. Semanas de descalificación evaluadas y reducciones en los beneficios determinados de conformidad con la Ley de Seguridad Laboral de Nebraska, Estatutos Revisados de Nebraska §548-601 a 48-683, se determinará de acuerdo con el número de semanas de descalificación vigentes en la fecha aplicable de la reclamación inicial, transitoria o adicional presentada más recientemente.

Actualización: 11/22/2022

Sus derechos de empleado en virtud de la Ley de Licencia Familiar y Médica

¿Qué es la licencia FMLA? La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA) es una ley federal que proporciona a los empleados elegibles una licencia con protección laboral por las razones familiares y médicas adecuadas. La División de Salarios y Horas (WHD) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos hace cumplir la FMLA para la mayoría de los empleados.

Los empleados elegibles pueden tomar hasta **12 semanas laborales** de licencia FMLA en un período de 12 meses para:

- El nacimiento, adopción o colocación de un niño en un hogar de acogida
- Su condición de salud mental o física grave que le incapacite para trabajar
- Para cuidar a un cónyuge, hijo(a) o padre/madre que tenga una condición de salud grave
- Ciertas razones de calificación relacionadas con el despliegue en el extranjero de su cónyuge, hijo(a) o padre/madre que sea miembro de las fuerzas armadas.

Un empleado elegible que sea el cónyuge, hijo(a), padre/madre o pariente más cercano de un miembro de las fuerzas armadas con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse hasta 26 semanas laborales** de licencia FMLA en un solo período de 12 meses para cuidar al miembro de las fuerzas armadas.

Tiene derecho a usar la licencia FMLA en un **bloque de tiempo**. Cuando sea médicamente necesario o permitido de otra manera, puede tomar la licencia FMLA **intermitentemente en bloques de tiempo separados**, o en un **horario reducido** trabajando menos horas cada día o semana. Lea la hoja informativa #28M(c) para obtener más información.

La licencia FMLA **NO es una licencia paga**, pero usted puede elegir, o el empleador puede pedirle que use cualquier licencia pagada proporcionada por el empleador si la póliza de licencia paga de su empleador cubre la razón por la cual necesita la licencia FMLA.

¿509 elegible para tomar la licencia FMLA? Usted es un **empleado elegible si todos** las siguientes condiciones aplican en su caso:

- Usted trabaja para un empleador cubierto,
- Usted ha trabajado para el empleador por lo menos durante 12 meses;
- Usted tiene por lo menos 1,250 horas de servicio en los 12 meses anteriores a cuando se tome la licencia; y
- Su empleador tiene al menos 50 empleados dentro de 75 millas de lugar de trabajo.

Los empleados de la tripulación de vuelo de la aerolínea tienen diferentes requisitos de "horas de servicio".

Usted trabaja para un **empleador cubierto** si se aplica una de las siguientes condiciones:

- Usted trabaja para un empleador privado que tuvo al menos 50 empleados durante al menos 20 semanas de trabajo en el año calendario actual o anterior,
- Usted trabaja para una escuela secundaria primaria o pública o privada, o
- Usted trabaja para una agencia pública, como una agencia gubernamental local, estatal o federal. La mayoría de los empleados federales están cubiertos por el Título II de la FMLA, administrado por la Oficina de Administración de Personal.

¿Cómo solicita la licencia FMLA? En general, para solicitar una licencia FMLA debe:

- Seguir las políticas normales de su empleador para solicitar la licencia, o
- Dar aviso al menos 30 días antes de su necesidad de licencia FMLA, o
- Si no es posible avisar con antelación, notificarlo lo antes posible. Usted **no tiene que compartir un diagnóstico médico** pero debe proporcionar suficiente información a su empleador para que pueda determinar si la licencia califica para la protección de FMLA. Usted **también debe informar a su empleador si la licencia FMLA fue tomada o aprobada previamente** por la misma razón al solicitar una licencia adicional.

Su empleador puede solicitar la certificación de un proveedor de atención médica para verificar la licencia médica y puede solicitar la certificación de una exigencia calificada. La FMLA no afecta a ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni reemplaza a ninguna ley estatal o local o convenio colectivo que otorgue mayores derechos de licencia familiar o médica. Los empleados estatales pueden estar sujetos a ciertas limitaciones en demandas directas con respecto a la licencia por sus propios condiciones de salud graves. La mayoría de los empleados federales y ciertos empleados del Congreso también están cubiertos por la ley, pero están sujetos a la jurisdicción de la Oficina de Administración de Personal o del Congreso de los Estados Unidos.

¿Qué debe hacer mi empleador? Si usted es elegible para la licencia FMLA, su empleador debe:

- Permitirle tomar tiempo libre con protección laboral por una razón que califique,
- Continuar la cobertura de su plan de salud grupal mientras esté de licencia en la misma base que si no hubiera tomado licencia, y
- Permitirle regresar al mismo trabajo, o un trabajo prácticamente idéntico con el mismo salario, beneficios y otras condiciones de trabajo, incluyendo el turno y el lugar, al final de su licencia.

Su empleador no puede interferir con sus derechos de FMLA o amenazar o castigarlo por ejercer sus derechos bajo la ley. Por ejemplo, su empleador no puede tomar represalias contra usted por solicitar la licencia FMLA o cooperar con una investigación de WHD. Después de darse cuenta de que su necesidad de licencia es por una razón que puede calificar bajo la FMLA, su empleador **debe confirmar si usted es elegible** o no para la licencia FMLA. Si su empleador determina que usted es elegible, su **empleador debe notificarle por escrito**:

- Acercar de sus derechos y responsabilidades bajo la FMLA, y
- Cuánto de su licencia solicitada, si la hubiera, será licencia protegida por la FMLA.

¿Dónde puede encontrar más información? Llame al 1-866-487-9243 o visite dol.gov/fmla para obtener más información. Si cree que sus derechos bajo la FMLA han sido violados, puede presentar una queja ante el WHD o presentar una demanda privada contra su empleador en la corte.

Escanee el código QR para obtener información sobre nuestro proceso de quejas del WHD.

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 laboral por parte de contratistas federales en virtud de estas leyes federales. Cualquier persona que cree 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 711 para acceder a los servicios de transmisión de discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Esto prohíbe 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 programa que reciba asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

Actualizado: 6/27/2023

AVISO DE ANTI-DISCRIMINACIÓN

Se considera ilegal discriminar a las personas autorizadas a trabajar. Los empresarios NO PUEDEN especificar qué documento(s) aceptarán de un empleado. El rechazo a la contratación de una persona debido a la existencia de una fecha futura de expiración en los documentos que ésta presenta puede constituir también una discriminación ilegal.

Para más información, póngase en contacto con la Oficina del Consejero Especial para Prácticas Justas Relacionadas con Inmigración Oficina de Empleo en el 800-253-7688.

ESTADO DE NEBRASKA

COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDAD

DISCRIMINACIÓN ES PROHIBIDA POR LEY ESTATAL

Nota para Solicitantes de Trabajo, Empleados, Empleadores, Sindicatos, Agencias de Empleo, Proprietarios/As, Públicos: DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO, VIVIENDA, Y COMODOS PUBLICOS ES PROHIBIDO POR LEY ESTATAL.

Prácticas de Empleo Ilícitas

Es ilícito para un empleador discriminar contra usted por causa de su **Raza, Color, Sexo, Embarazo, Origen Nacional, Estado Civil, Incapacidad, Religión y Edad (40 años o más)**. Discriminación puede ocurrir en áreas tales como Contratación, Promoción, Tránsito, Cese, Disciplina y Finalización, Compensación y Beneficios, Entrenamiento, Otros Términos o Condiciones de Empleo, o Acoso Sexual. La Comisión de Igualdad de Oportunidades de Nebraska es autorizada a investigar alegaciones de discriminación, bajo el Acto de Prácticas de Empleo Justo y el Acto de Pagos Iguales de Nebraska, los cuales cubren empleados con 15 o más empleados; el Acto de Prohibición de Discriminación Justo Por Causa de Edad, cual cubre empleados con 20 o más empleados; Organizaciones Laborales, Empleados y Entrenamiento son cubiertos por la ley.

Authority: Sections 48-1001 through 48-1009; Sections 48-1101 through 48-1125; Sections 48-1219 through 1227, R.R.S. Nebraska, 1943.

Discriminación de Acodos Públicos y Vivienda

El Acto de Vivienda Justa de Nebraska prohíbe prácticas de vivienda ilícitas que incluyen discriminación por causa de **Raza, Color, Sexo, Embarazo, Origen Nacional, Estado Civil, Incapacidad, y Estado Familiar en Campos, Ventas, Rentas, Prestamos, Publicaciones, Representaciones, Preguntas, Listados, Desahucio, o Degradación de Agentes e Empleados** en acuerdo con la ley, y otras tales acciones.

Authority: Sections 20-301 through 20-344, R.R.S. Nebraska, 1943.

El Acto de Derechos Civiles de Nebraska de 1969-Acomodos Públicos prohíbe discriminación por causa de **Raza, Color, Sexo, Origen Nacional, o Ascendencia en Servicios, Privilegios, Instalaciones, Ventajas y Acomodos por todos Lugares Públicos y Negocios** ofreciendo los mismos. Establecimientos privados, etc. deben de cumplir con las excepciones establecidas por la ley.

Authority: Sections 20-132 through 20-143, R.R.S. Nebraska, 1943.

Protección de Represalia

Las leyes impuestas por la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Nebraska prohíben a un empleador(a), propietario(a), o otros sujetos a las leyes de involucrarse en cualquier forma de represalia porque usted a presentado una demanda por discriminación, se opuso a una práctica ética ilícita por la Comisión. Además, el Acto de Prácticas de Empleo Justo lo hace ilícito que un empleador se involucre en cualquier represalia porque una persona se opuso en cualquier práctica ilícita o se negó a cumplir cualquier acción que es ilícita bajo las leyes del Estado de Nebraska o los Estados Unidos.

Demandas:

El EOC de Nebraska investigará cada demanda en una manera imparcial, sin costo a usted y sin publicidad. Si hay causa razonable para creer que la ley fue violada, el EOC de Nebraska una conferencia de conciliación. En caso de que el cargo no se resuelva por conferencia, mediación, conciliación, arbitraje, o un procedimiento de resolución de disputas, el EOC de Nebraska puede presentar una demanda o litigio por su cuenta, o persuasión una corte pública o litigio puede ocurrir.

EMPLEADORES, AGENCIAS DE EMPLEO, SINDICATO, PROPIETARIOS/AS, PRESTAMISTAS, OFICINAS DE BIENES INMUEBLES, LISTAS, ETC: Usted puede llamar al EOC de Nebraska para información de procedimientos, consejo sobre problemas de pólizas, literatura, libros de lectura, películas, servicios oratorios, y ayuda en programación educativa.

Para Información o Asistencia, Por Favor Escriba, Llame o Vaya a:

Oficina Central Equal Opportunity Commission 301 Centennial Mall South, 5th Floor 4500 Avenue "I" P.O. Box 94934 Lincoln, Nebraska 68509-4934 Telephone (402) 471-2024 1-800-442-6112	Sucursal 1313 Farnam on-the-Mall Omaha, Nebraska 68102-1836 Telephone (402) 595-2028 1-800-382-7820 www.neoc.ne.gov	Sucursal Fifthhand Office Complex 4500 Avenue "I" P.O. Box 1500 Scottsbluff, Nebraska 68963-1500 Telephone (308) 632-1340 1-800-830-8633
---	---	---

ESTE AVISO DEBE SER EXHIBIDO en un lugar visible-eg., oficinas de contrato, tablero de anuncios para empleados, salas de espera en agencias de empleo- que son frecuentados por empleados, demandantes de trabajo, o solicitantes para membresía sindicatos. Empresas y organizaciones también a una de estas oficinas, fabrica o lugar de aviso, deberían de pedir copias extras de este aviso. Para información acerca de exenciones escriba al EOC de Nebraska. Este documento cumple los requisitos de exhibición bajo las leyes administradas por el EEOC.

Esta Comisión investiga demandas de discriminación ilícita presentadas en el estado de Nebraska.

A ningún costo a la persona presentado la demanda.

Revised 9/2011

SUS DERECHOS BAJO LA LEY USERRA

LA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO PARA SERVICIOS UNIFORMADOS

USERRA protege los derechos laborales de los individuos que voluntaria o involuntariamente dejan sus puestos laborales para adelantarse su servicio militar o ciertos tipos de servicios en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también permite a los empleadores que discriminen a los pasados o actuales miembros de los servicios uniformados, y a aquellos que apliquen a los servicios uniformados.

PROTECCIÓN DEL SERVICIO MEDICO

- Si usted deja su trabajo para cumplir con un servicio militar, usted tiene el derecho a decidir si sigue con su servicio de seguro médico ofrecido por medio de su empleador, para usted y sus dependientes, por hasta 24 meses mientras está en el servicio militar.
- Incluso si decide no continuar con la cobertura durante su servicio militar, tiene el derecho a ser reinstalado(a) en el plan de seguro médico de su empleador cuando sea reemplado(a), por lo general sin tiempos de espera o exclusiones (ej. Condiciones de exclusión preexistentes) excepto para enfermedades u heridas relacionadas con el servicio.

CUMPLIMIENTO

- El Servicio de Empleo y Entrenamiento (VETS) del Departamento de Empleo de los Estados Unidos, está autorizado para investigar y resolver los reclamos sobre violaciones a la ley USERRA.
- Para obtener asistencia en la presentación de un reclamo, o sobre cualquier otra información de USERRA, contacte a VETS en el 1-866-4-USA-DOL o visite su página web en: <http://www.dol.gov/agencies/vets/>. Puede consultar a un asesor virtual de USERRA en: <https://webapps.dol.gov/elaws/vets/usera>
- Si usted presenta una queja con veterinarios y VETS no está en condiciones de resolverlo, usted puede solicitar que su caso se remita al Departamento de Justicia o la Oficina del Consejero Especial, según corresponda, para la representación.
- Usted también puede salir el proceso de VETS y presentar una acción civil contra las violaciones de USERRAs cometidas por el empleador.

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

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

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

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

TRABAJO DE MENORES DE EDAD El empleado tiene que tener por lo menos 16 años para trabajar en la mayoría de los trabajos no agrícolas y por lo menos 18 años para trabajar en los trabajos no agrícolas declarados peligrosos por la Secretaría de Trabajo. Los menores de 14 y 15 años pueden trabajar fuera del horario escolar en varias ocupaciones que no sean de manufactura, de minería, y que no sean peligrosas con ciertas restricciones de horario de trabajo. Se aplican distintos reglamentos al empleo agrícola.

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

EXTRACCIÓN DE LECHE MATERNA EN EL TRABAJO La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que una empleada en enfermería extraiga leche materna para su bebé lactante durante un año después del nacimiento del bebé cuando ella necesita extraer leche materna. Los empleadores deben proporcionar un lugar que no sea un baño, que esté protegido de la vista y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y el público, que pueda ser utilizado por la empleada durante el tiempo de lactancia.

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

INFORMACIÓN ADICIONAL

- Se aplican disposiciones especiales a trabajadores de Samoa Americana, del Estado Libre Asociado de las Islas Marianas del Norte, y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- Algunas leyes estatales proporcionan protecciones más amplias a los trabajadores; los empleadores tienen que cumplir con ambas.
- Algunos empleadores clasifican incorrectamente a sus trabajadores como "contratistas independientes" cuando en realidad son empleados según la FLSA. Es importante conocer la diferencia entre los dos porque los empleados (a menos que estén exentos) tienen derecho a las protecciones del salario mínimo y del pago de sobretiempos bajo la FLSA y los contratistas correctamente clasificados como independientes no lo tienen.
- A ciertos estándares de tiempo de entrenamiento especiales alumnos, aprendices, y trabajadores con discapacidades se les puede pagar menos que el salario mínimo bajo certificados especiales expedidos por el Departamento de Trabajo.

AVISO DE DÍA DE COBRO

Día de cobro regulares Para Los Empleados de

(Nombre Firme)
Este Como Sigue:

- Semana
- Mensualmente
- Revista Bimensual
- Otros

Por: _____
Título: _____

ES POSIBLE QUE DEBA VERIFICAR SU RETENCIÓN

Desde la última vez que presentó el Formulario W-4 a un empleador usted...

- Se caso o divorció?
- Ganó o perdió a un dependiente?
- Cambió su nombre?

Hubo grandes cambios en...

- Sus ingresos no salariales (intereses, dividendos, ganancias sobre capital, etc)?
- El ingreso salarial de su familia (usted o su esposa empezaron a dejar de trabajar)?
- Sus deducciones fiscales?
- Sus créditos fiscales?

Si su respuesta es "SI"...

En cualquiera de estas preguntas si o debía impuestos extras cuando presento su último reintegro, puede que tenga que llenar nuevamente un Formulario W-4. Consulte a su empleador para obtener una copia del Formulario W-4 o llame al IRS al 1-800-829-3676.

Es momento que revise su retención en la renta. Para más detalles, obtenga la Publicación 919, Cómo Ajustar mi Impuesto por Retención en la Fuente?, o use la Calculadora de Retención en la Fuente en www.irs.gov/individuals en la página web del IRS.

Empleador: Por favor presente o publique este Anuncio en la Cartelera de Mensajes de forma que sus empleados puedan verlo. Por favor indique en donde pueden obtener los formularios y la información sobre este tema.

IRS
Department of the Treasury
Internal Revenue Service www.irs.gov

Publication 213
(Rev. 6-2009)
Cat. No. 1104979

Seguridad y Salud en el Trabajo

¡ES LA LEY!

Todos los trabajadores tienen el derecho a:

- Un lugar de trabajo seguro.
- Decir algo a su empleador o la OSHA sobre preocupaciones de seguridad o salud, o reportar una lesión o enfermedad en el trabajo, sin sufrir represalias.
- Recibir información y entrenamiento sobre los peligros del trabajo, incluyendo sustancias tóxicas en su sitio de trabajo.
- Pedir una inspección confidencial de OSHA de su lugar de trabajo si usted cree que hay condiciones inseguras o insalubres. Usted tiene el derecho a que un representante se comunique con OSHA en su nombre.
- Participar (o su representante puede participar) en la inspección de OSHA y hablar en privado con el inspector.
- Presentar una queja con la OSHA dentro de 30 días (por teléfono, por internet, o por correo) si usted ha sufrido represalias por ejercer sus derechos.
- Ver cualquiera citaciones de la OSHA emitidas a su empleador.
- Pedir copias de sus registros médicos, pruebas que miden los peligros en el trabajo, y registros de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.

Los empleadores deben:

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

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

Este cartel está disponible de la OSHA para gratis.

Llame OSHA. Podemos ayudar.

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

AVISO DE DÍA DE COBRO

Día de cobro regulares Para Los Empleados de

(Nombre Firme)
Este Como Sigue:

- Semana
- Mensualmente
- Revista Bimensual
- Otros

Por: _____
Título: _____

ES POSIBLE QUE DEBA VERIFICAR SU RETENCIÓN

Desde la última vez que presentó el Formulario W-4 a un empleador usted...

- Se caso o divorció?
- Ganó o perdió a un dependiente?
- Cambió su nombre?

Hubo grandes cambios en...

- Sus ingresos no salariales (intereses, dividendos, ganancias sobre capital, etc)?
- El ingreso salarial de su familia (usted o su esposa empezaron a dejar de trabajar)?
- Sus deducciones fiscales?
- Sus créditos fiscales?

Si su respuesta es "SI"...

En cualquiera de estas preguntas si o debía impuestos extras cuando presento su último reintegro, puede que tenga que llenar nuevamente un Formulario W-4. Consulte a su empleador para obtener una copia del Formulario W-4 o llame al IRS al 1-800-829-3676.

Es momento que revise su retención en la renta. Para más detalles, obtenga la Publicación 919, Cómo Ajustar mi Impuesto por Retención en la Fuente?, o use la Calculadora de Retención en la Fuente en www.irs.gov/individuals en la página web del IRS.

Empleador: Por favor presente o publique este Anuncio en la Cartelera de Mensajes de forma que sus empleados puedan verlo. Por favor indique en donde pueden obtener los formularios y la información sobre este tema.

IRS
Department of the Treasury
Internal Revenue Service www.irs.gov

Publication 213
(Rev. 6-2009)
Cat. No. 1104979

Salario mínimo en Nebraska

Fecha de vigencia	Salario mínimo por hora
1 de enero del 2016	\$9.00
1 de enero del 2023	\$10.50
1 de enero del 2024	\$12.00
1 de enero del 2025	\$13.50
1 de enero del 2026	\$15.00

A partir del 1 de enero de 2027, el salario mínimo aumentará en función del aumento del costo de vida medido por el Índice de Precios al Consumidor.

Salvo lo dispuesto a continuación, cada empleador de cuatro o más personas en cualquier momento deberá pagar a sus empleados un salario mínimo por hora como se indica anteriormente.

- En el caso de los empleados que reciben propinas por los servicios prestados, la cantidad combinada de salario por hora y propinas pagadas al empleado será igual o superior al salario mínimo actual. El monto del salario por hora pagado al empleado será de al menos \$2.13 por hora y el empleador es responsable de compensar la diferencia entre el salario real por hora y las propinas pagadas al empleado y el salario mínimo actual.
- Cualquier empleador que emplee a estudiantes aprendices como parte de un programa de capacitación vocacional de buena fe pagará los salarios de dichos estudiantes a una tasa de al menos el 75% de la tasa de salario mínimo.
- Un empleador puede pagar a un nuevo empleado menor de 20 años que no sea un trabajador estacional o migrante, un salario de capacitación de al menos el 75% del salario mínimo federal durante 90 días a partir de la fecha en que se contrató al nuevo empleado, sujeto a los términos y condiciones descritos en los Estatutos Revisados de Nebraska §48-1203.01.

48-1202. A los efectos de la Ley de Salarios y Horas, a menos que el contexto exija lo contrario:

- El empleo incluirá un permiso para trabajar;
- El empleador incluirá a cualquier individuo, sociedad, compañía de responsabilidad limitada, asociación, corporación, fideicomiso comercial, representante legal o grupo organizado de personas que empleen a cuatro o más empleados en cualquier momento, excepto para un empleo estacional de no más de veinte semanas en cualquier año calendario, actuando directa o indirectamente en interés de un empleador en relación con un empleado, pero no incluirá a los Estados Unidos, el estado o cualquier subdivisión política de los mismos;

El empleado incluirá a cualquier persona empleada por cualquier empleador, pero no incluirá:

- A ninguna persona empleada en agricultura;
- A ninguna persona empleada como niñera en o alrededor de una casa privada;
- A ninguna persona empleada en una capacidad ejecutiva, administrativa o profesional de buena fe o como superintendente o supervisor;
- A ningún individuo empleado por los Estados Unidos o por el estado o cualquier subdivisión política del mismo;
- A ninguna persona involucrada en las actividades de una organización educativa, caritativa, religiosa o sin fines de lucro cuando la relación empleador-empleado no existe de hecho o cuando los servicios prestados a dicha organización son voluntarios;
- Aprendices y empleados en capacitación previstos por la ley;
- Veteranos en entrenamiento bajo la supervisión del Departamento de Asuntos de Veteranos de los Estados Unidos;
- Un niño empleado por sus padres o un padre empleado por su hijo;
- A ninguna persona que, directa o indirectamente, esté recibiendo cualquier forma de ayuda o bienestar federal, estatal, del condado o local y que esté física o mentalmente discapacitada y empleada en un programa de rehabilitación, que recibirá un salario a un nivel consistente con su salud, eficiencia y bienestar general;

3. Clasificación ocupacional significa una clasificación establecida por el Diccionario de Títulos Ocupacionales preparado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos; y

4. Salario significa toda remuneración por servicios personales, incluyendo las comisiones y bonificaciones y el valor en efectivo de todas las remuneraciones en cualquier medio que no sea efectivo.

Para obtener más información sobre la Ley de Horas y Salarios de Nebraska, comuníquese con el Departamento de Trabajo de Nebraska

TELÉFONO 402-471-2239

Actualización: 22 de noviembre de 2022

OSHA Administración de Seguridad y Salud Ocupacional

Todos los trabajadores tienen el derecho a:

- Un lugar de trabajo seguro.
- Decir algo a su empleador o la OSHA sobre preocupaciones de seguridad o salud, o reportar una lesión o enfermedad en el trabajo, sin sufrir represalias.
- Recibir información y entrenamiento sobre los peligros del trabajo, incluyendo sustancias tóxicas en su sitio de trabajo.
- Pedir una inspección confidencial de OSHA de su lugar de trabajo si usted cree que hay condiciones inseguras o insalubres. Usted tiene el derecho a que un representante se comunique con OSHA en su nombre.
- Participar (o su representante puede participar) en la inspección de OSHA y hablar en privado con el inspector.
- Presentar una queja con la OSHA dentro de 30 días (por teléfono, por internet, o por correo) si usted ha sufrido represalias por ejercer sus derechos.
- Ver cualquiera citaciones de la OSHA emitidas a su empleador.
- Pedir copias de sus registros médicos, pruebas que miden los peligros en el trabajo, y registros de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.

Los empleadores deben:

- Proveer a los trabajadores un lugar de trabajo libre de peligros reconocidos. Es ilegal discriminar contra un empleado quien ha ejercido sus derechos bajo la ley, incluyendo hablando sobre preocupaciones de seguridad o salud a usted o con la OSHA, o por reportar una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo.
- Cumplir con todas las normas aplicables de la OSHA.
- Notificar a la OSHA dentro de 8 horas de una fatality laboral o dentro de 24 horas de cualquier hospitalización, amputación, o pérdida de