



Conozca sus derechos en el lugar de trabajo

Nebraska y Federal Leyes de trabajo imprimibles

NEBRASKA PRINTABLE GUIA DEL TRABAJO

Gracias por elegir LaborLawCenter™ para cumplir con las regulaciones de cumplimiento para usted y sus trabajadores remotos!

- Esta guía cubre:**
- Uso remoto del trabajador
 - Impresión De La Ley Del Trabajo Posters
 - Envío de acuerdos de acuse de recibo personalizados

Cómo utilizar

En este documento se encuentran los carteles de leyes laborales estatales y federales que todos los empleados deben estar informados. Los nombres del cartel del estado están en rojo y los nombres del cartel federal están en azul.

Sus trabajadores remotos pueden hacer referencia a estas leyes en cualquier momento guardando el archivo en su escritorio o imprimiendo los carteles individuales.

Cómo imprimir los avisos individuales

Ubicado en la parte inferior, la esquina derecha en cada cartel es El icono de impresión. El tamaño de impresión requerido de la Agencia aparece al lado del icono. Haga clic en el icono para abrir La ventana 'Imprimir' y proceda.

Busque Este Botón

PRINT

Official Print Size - 8.5" x 11"
Compliance Ready - Do Not Scale

NOTA: Cada aviso está formateado de acuerdo con las regulaciones estatales o federales, como tamaño de fuente, tamaño de publicación, color y diseño. Para estar en conformidad al imprimir los carteles, no escala.

Cómo personalizar y enviar el acuerdo de acuse de recibo

La última página de este documento incluye un "Reconocimiento de firma". Un acuerdo de reconocimiento firmado es importante para mantener en los registros de los empleados para mostrar que cada trabajador remoto ha sido informado de sus derechos en caso de conflictos laborales o demandas.

Antes de enviar a su trabajador remoto, debe completar el campo "Comentarios" con:

- La dirección o direcciones de correo electrónico de respuesta a las que el trabajador remoto debe enviar el acuse de recibo firmado
- Información adicional que su negocio requiere, como el número de identificación del empleado o dónde publicar las instrucciones

Cada trabajador remoto debe completar los campos "Nombre del Empleado" y "Fecha Recibida" antes de enviar de nuevo.

Completar Los Comentarios

ACKNOWLEDGEMENT

I certify that I have received and read the contents of the Labor Laws.

Employee Name: _____

Date Received: _____

Signature of Recipient: _____

Comments:

SUBMIT ACKNOWLEDGEMENT

NOTA: Los reconocimientos firmados deben ser almacenados de forma segura por el administrador. Ese acuerdo es la única copia electrónica de acuse de recibo para sus registros. LaborLawCenter™ no almacena ni mantiene en sus archivos.

DISCRIMINATION



ESTADO DE NEBRASKA

COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDAD DISCRIMINACIÓN ES PROHIBIDA POR LEY ESTATAL



Nota para Solicitantes de Trabajo, Empleados, Empleadores, Sindicato, Agencias de Empleo, Propietarios(as), Inquilinos(as), Público:
DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO, VIVIENDA, Y ACOMODOS PÚBLICOS 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 Contratar, Promociones, Traslado, Cesar, 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 empleadores con 15 o más empleados; y el Acto de Prohibición de Discriminación Injusta Por Causa de Edad, cual cubre empleadores con 20 o más empleados. Organizaciones Laborales, Agencias de Empleo, Aprendizaje y Entrenamiento son cubridos 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 Acomodos 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 *Compras, Ventas, Rentas, Prestamos, Publicaciones, Representaciones, Preguntas, Listados, Desahuciar, o Degradación de Agentes o 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 cause 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), u 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 echa 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.

Demandes:

El EOC de Nebraska investigara 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 persuasión una corte pública o litigio puede ocurrir.

EMPLEADORES, AGENCIAS DE EMPLEO, SINDICATO, PROPIETARIOS(AS), PRESTAMISTAS, OFICINAS DE BIENES INMUEBLES, PÚBLICO, ETC: Usted puede llamar al EOC de Nebraska para información de procedimientos, consejo sobre problemas de pólizas, literatura, listas 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
1-800-642-6112

Sucursal

1313 Farnam on-the-Mall
Omaha, Nebraska 68102-1836
Telephone (402) 595-2028
1-800-382-7820
www.neoc.ne.gov

Sucursal

Panhandle Office Complex
4500 Avenue 'I'
P.O. Box 1500
Scottsbluff, Nebraska 69363-1500
Telephone (308) 632-1340
1-800-830-8633

ESTE AVISO DEBE SER EXHIBIDO en un lugar visible-e.g., 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 sindicales. Empresas y organizaciones que tiene más de 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. Esta documento cumple los requisitos de exhibición bajo las leyes administradas por el NEOC.

**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

UNEMPLOYMENT INSURANCE

SEGURO DE DESEMPLEO: NOTIFICACIÓN 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 §§48-626, 48-627, 48-629 y 48-607.
- 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 a 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 incluirán, 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 manuscrita en un formulario prescrito por el Comisionado.
- B.** Al presentar una nueva reclamación inicial, reabrir 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 Reemplazo de acuerdo con 219 NAC 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 NAC 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.

PRINT

UNEMPLOYMENT INSURANCE

- 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 incumplimiento 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 §§48-601 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

PRINT

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:

1. El empleo incluirá un permiso para trabajar;
2. El empleador incluirá a cualquier individuo, sociedad, compañía de responsabilidad limitada, asociación, corporación, fideicomiso

PRINT

MINIMUM WAGE

comercial, representante legal o grupo organizado de personas que empleen a cuatro o más empleados en cualquier momento, excepto para el 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. A ninguna persona empleada en agricultura;
 - b. A ninguna persona empleada como niñera en o alrededor de una casa privada;
 - c. A ninguna persona empleada en una capacidad ejecutiva, administrativa o profesional de buena fe o como superintendente o supervisor;
 - d. A ningún individuo empleado por los Estados Unidos o por el estado o cualquier subdivisión política del mismo;
 - e. 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;
 - f. Aprendices y empleados en capacitación previstos por la ley;
 - g. Veteranos en entrenamiento bajo la supervisión del Departamento de Asuntos de Veteranos de los Estados Unidos;
 - h. Un niño empleado por sus padres o un padre empleado por su hijo; o
 - i. 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

NEBRASKA

Good Life. Great Connections.

DEPARTMENT OF LABOR

TELÉFONO 402-471-2239

Actualización: 22 de noviembre de 2022

PRINT

7 Nebraska Labor Laws

FEDERAL MINIMUM WAGE

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

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

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

MADRES LACTANTES La FLSA exige que los empleadores le proporcionen un tiempo de descanso razonable a la empleada que sea madre lactante y que esté sujeta a los requisitos de sobretiempo de la FLSA, para que la empleada se extraiga leche manualmente para su niño lactante por un año después del nacimiento del niño, cada vez que dicha empleada tenga la necesidad de extraerse leche. A los empleadores también se les exige que proporcionen un lugar, que no sea un baño, protegido de la vista de los demás y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y del público, el cual pueda ser utilizado por la empleada para extraerse leche.

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

INFORMACIÓN ADICIONAL

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



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
1-866-487-9243 TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd



WH1088 SPA REV 07/16

PRINT



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

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

¿Quién está Protegido?

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

¿Qué Organizaciones están Cubiertas?

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

¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales?

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

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

empleador para la compra, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos o historial médico familiar)

- Tomar represalias por presentar un cargo, oponerse razonablemente a la discriminación o participar en una demanda, investigación o procedimiento por discriminación.

¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?

- Todos los aspectos del empleo, incluyendo:
 - Despidos
 - Acoso (incluyendo conducta física o verbal no deseada)
 - Contratación o promoción
 - Asignaciones
 - Remuneración (salarios desiguales o compensación)
 - Falta de proporcionar adaptaciones razonables para una discapacidad o para la creencia, observancia o práctica de una fe religiosa sinceramente realizada
 - Beneficios
 - Formación profesional
 - Clasificación
 - Referencias
 - Obtención o divulgación de información genética de los empleados
 - Solicitud o divulgación de información médica de los empleados
 - Conducta que podría desalentar razonablemente a

alguien de oponerse a la discriminación, presentar un cargo o participar en una investigación o procedimiento.

¿Qué Puede Hacer si Cree que ha Ocurrido Discriminación?

Comuníquese con la EEOC de inmediato si sospecha discriminación. No demore, porque existen límites de tiempo estrictos para presentar una denuncia por discriminación (180 o 300 días, según el lugar donde viva o trabaje). Puede comunicarse con la EEOC de cualquiera de las siguientes maneras:

Presentar una consulta a través del Portal Público de la EEOC: <https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx>

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

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

Corre Electrónico: info@eeoc.gov

Información adicional sobre la EEOC, incluyendo información sobre cómo presentar un cargo de discriminación, está disponible en www.eeoc.gov/es.



EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES

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

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

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

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

ejecutivo.

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

Represalias Se prohíben las represalias contra una persona que presente una queja por discriminación, participe en un procedimiento de la OFCCP o se oponga a la discriminación por parte de contratistas federales en virtud de estas leyes federales. Cualquier persona que crea que un contratista ha violado sus obligaciones de no discriminar o acción afirmativa bajo las autoridades de la OFCCP debe comunicarse de inmediato con:

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

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

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

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

Personas con Discapacidades La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Está prohibida la discriminación en todos los aspectos de empleo contra las personas con discapacidades que, con o sin ajustes razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo. Si cree que ha sido discriminado(a) en un programa de cualquier institución que recibe asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

(Actualizado 10-20-2022)

PRINT

FMLA | FAMILY AND MEDICAL LEAVE ACT

LOS DERECHOS DEL EMPLEADO BAJO LA LEY DE LICENCIA FAMILIAR

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE ESTADOS UNIDOS, DIVISIÓN DE SALARIO Y HORARIOS

DERECHOS DE LICENCIA Los empleados elegibles que trabajen para un empleador al que aplique esta norma pueden tomarse hasta 12 semanas de licencia sin sueldo, con protección del empleo, en un período de 12 meses por las siguientes razones:

- El nacimiento de un hijo o la asignación de un niño en adopción o acogimiento;
- Para generar un vínculo con un hijo (la licencia debe ser tomada dentro del 1 año siguiente al nacimiento o asignación del niño);
- Para atender a un cónyuge, hijo o padre del empleado que tiene una condición de salud grave que sea elegible;
- Para la propia condición de salud grave del empleado que sea elegible, la cual haga que el empleado no pueda realizar su trabajo;
- Para exigencias que sean aplicables relacionadas con el despliegue en el exterior de un miembro de las fuerzas armadas que sea el cónyuge, hijo, padre o madre del empleado.

Un empleado elegible que sea el cónyuge, hijo, padre, o pariente más cercano de un miembro del servicio cubierto también puede tomarse hasta 26 semanas de licencia FMLA en un solo período de 12 meses para cuidar al miembro del servicio con una lesión o enfermedad grave.

El empleado no tiene que utilizar la licencia en un solo bloque. Cuando sea médicamente necesario o de otro modo permitido, los empleados pueden tomarse una licencia intermitente o tener un horario reducido.

Los empleados pueden elegir, o el empleador puede requerir el uso de la licencia paga acumulada mientras se toma una licencia FMLA. Si un empleado sustituye una licencia paga acumulada por la licencia FMLA, el empleado debe cumplir con las políticas de licencia paga del empleador.

BENEFICIOS Y PROTECCIONES Mientras que los empleados estén en licencia FMLA, los empleadores deben continuar con la cobertura de seguro de salud como si los empleados no estuvieran en licencia.

Al regresar de una licencia FMLA, la mayoría de los empleados deben ser reintegrados al mismo puesto de trabajo o uno casi idéntico con sueldo, beneficios y otros términos y condiciones de empleo equivalentes.

Un empleador no puede interferir con los derechos FMLA de un individuo o tomar represalias contra alguien por usar o intentar usar la licencia FMLA, oponerse a una práctica prohibida por la FMLA, o estar involucrado en cualquier procedimiento bajo la FMLA o relacionado con la misma.

REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD Un empleado que trabaje para un empleador cubierto debe cumplir tres criterios con el fin de ser elegible para una licencia FMLA. El empleado debe:

- Haber trabajado para el empleador durante al menos 12 meses;
- Tener por lo menos 1.250 horas de servicio en los 12 meses antes de la licencia;* y
- Trabajar en un lugar donde el empleador tenga por lo menos 50 empleados dentro de un radio de 75 millas del lugar de trabajo del empleado.

*Los requisitos de "horas de servicio" especiales se aplican a los empleados de la tripulación de vuelo de una aerolínea.

SOLICITUD DE LICENCIA En general, los empleados deben avisar con una antelación de 30 días sobre la necesidad de la licencia FMLA. Si no es posible dar un aviso con 30 días de antelación, el empleado debe notificar al empleador tan pronto como sea posible y, en general, seguir los procedimientos habituales del empleador.

Los empleados no tienen que compartir un diagnóstico médico, pero deben proporcionar suficiente información al empleador para que éste determine si la licencia califica para la protección FMLA. Suficiente información podría incluir informar a un empleador que el empleado no es o no será capaz de desempeñar sus funciones de trabajo, que un miembro de la familia no puede realizar sus actividades diarias, o que es necesaria la hospitalización o continuar el tratamiento médico. Los empleados deben informar al empresario si la necesidad de la licencia es por una razón por la cual se tomó o certificó una FMLA con anterioridad.

Los empleadores pueden requerir una certificación o recertificación periódicamente sobre la necesidad de licencia. Si el empleador determina que la certificación está incompleta, debe proporcionar una notificación por escrito indicando qué información adicional requiere.

RESPONSABILIDADES DEL EMPRESARIO Una vez que un empleador se dé cuenta que la necesidad de un empleado de licencia es por una razón elegible bajo la FMLA, el empleador debe notificar al empleado si él o ella es elegible para la licencia FMLA y, si es elegible, también debe proporcionarle un aviso de los derechos y responsabilidades bajo la FMLA. Si el empleado no es elegible, el empleador debe proporcionar una razón para la no elegibilidad.

Los empleadores deben notificar a sus empleados si la ausencia será designada como licencia FMLA, y si es así, qué tanta licencia será designada como licencia FMLA.

APLICACIÓN Los empleados pueden presentar una queja ante el Departamento de Trabajo de EE.UU., División de Salarios y Horarios, o pueden presentar una demanda privada contra el empleador.

La FMLA no afecta ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni tiene prevalencia frente a cualquier ley estatal o local, o acuerdo de negociación colectiva que otorgue mayores derechos familiares o médicos.



For additional information or to file a complaint:

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



WH1420a REV 04/16

PRINT



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 adelantar su servicio militar o ciertos tipos de servicios en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también prohíbe a los empleadores que discriminen a los pasados o actuales miembros de los servicios uniformados, y a aquellos que apliquen a los servicios uniformados.

DERECHOS DE REEMPLEO

Usted tiene derecho a ser reemplado(a) en su trabajo civil si lo dejó para cumplir con su labor en el servicio uniformado y:

- usted garantiza que su empleador reciba una notificación por anticipado de su servicio, por escrito o verbalmente;
- usted tiene cinco años o menos acumulados de servicio en los servicios uniformados mientras ha sido empleado(a) de ese empleador en particular;
- usted regrese a trabajar o aplique para ser reemplado(a) en forma oportuna después de la terminación del servicio; y
- usted no haya sido retirado(a) del servicio por despido deshonesto o bajo condiciones no honorables.

Si usted es elegible para ser reemplado(a), debe ser restituido(a) 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; • reemplazo; • retención en el empleo; • ascenso; o • cualquier beneficio del empleo debido a este estatus.

PROTECCIÓN DEL SEGURO 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 reinstituído(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.
- For assistance in filing a complaint, or for any other information on USERRA, contact VETS at **1-866-4-USA-DOL** or visit its website at <https://www.dol.gov/agencies/vets/>. An interactive online USERRA Advisor can be viewed at <https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra>
- Si usted presenta una queja con veteranarios y VETS no está en condiciones de resolverlo, usted puede solicitar que su caso sea remitido al Departamento de Justicia o la Oficina del Consejero Especial, según corresponda, para la representación.
- Usted también puede saltar el proceso de VETS y presentar una acción civil contra las violaciones de USERRAs cometidas por el empleador.

Fecha de publicación — Mayo 2022

Los derechos presentados aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. Este aviso fue preparado por VETS, y puede ser visto en Internet en esta dirección: <https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra/poster> La ley federal requiere que los empleadores notifiquen a sus empleados sobre sus derechos bajo la ley USERRA, y los empleadores pueden cumplir con este requisito al mostrar este anuncio en donde por lo general colocan los anuncios de la empresa para sus empleados.



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



U.S. Department of Justice



Office of Special Counsel



Employer Support Of The Guard
And Reserve 1-800-336-4590

EMPLOYEE POLYGRAPH PROTECTION ACT

DERECHOS DEL EMPLEADO LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADO CONTRA LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO

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

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

Exenciones Esta Ley no afecta a los empleados de los gobiernos federal, estatales y locales. Tampoco se aplica a las pruebas que el Gobierno Federal les administra a ciertos individuos del sector privado que trabajan en actividades relacionadas con la seguridad nacional. La Ley permite la administración de pruebas de polígrafo (un tipo de detector de mentiras) en el sector privado, sujeta a ciertas restricciones, a ciertos aspirantes para empleos en compañías de seguridad (vehículos blindados, sistemas de alarma y guardias). También se les permite el uso de éstas a compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos. La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo, sujeta a ciertas restricciones, a empleados de empresas privadas que estén bajo sospecha razonable de estar involucrados en un incidente en el sitio de empleo (tal como un robo, desfalco, etc.) que le haya ocasionado daños económicos al empleador. La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratos colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas de polígrafo.

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

CUMPLIMIENTO El/La Secretario(a) de Trabajo puede presentar acciones legales para impedir violaciones y evaluar sanciones civiles contra los infractores. Los empleados o solicitantes de empleo también pueden presentar sus propias acciones judiciales.

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



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

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



WH1462 SPA REV 07/16



Departamento de Trabajo
de los EE. UU.

OSHA[®]
Administración de
Seguridad y Salud
Ocupacional

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

Los empleadores deben:

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

PRINT

OSHA | OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ACT (Continued)

internet, o por correo) si usted ha sufrido represalias por ejercer sus derechos.

- Ver cualesquiera 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.

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

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

PRINT

ANTI-DISCRIMINATION NOTICE

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
Injustas Relacionadas con Inmigración Oficina de Empleo en el
800-255-7688.

WITHHOLDING STATUS

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

- Se casó 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 o dejaron de trabajar)?
- Sus deducciones detalladas?
- Sus créditos fiscales?

Si su respuesta es "SI"...

En cualquiera de estas preguntas o si debía impuestos extras cuando presentó 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 Ajusto 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.



Department of the Treasury
Internal Revenue Service

www.irs.gov

Publication 213
(Rev.8-2009)
Cat. No. 11047P

PAYDAY NOTICE

AVISO DE DÍA DE COBRO

Día de cobro regulares Para Los Empleados de

(Nombre Firme)

Este Como Sigue:

Semana

Revista Bisemanal

Mensualmente

Otros _____

Por: _____

Titulo: _____

PRINT

ACKNOWLEDGEMENT

Certifico que he recibido y leído el contenido de las Leyes Laborales.

Nombre de empleado: _____

Fecha de recepción: _____

Firma del destinatario: _____

Comentarios:

ENVIAR RECONOCIMIENTO

PRINT