

# EMPLOYEE RIGHTS

## PAID SICK LEAVE AND EXPANDED FAMILY AND MEDICAL LEAVE UNDER THE FAMILIES FIRST CORONAVIRUS RESPONSE ACT

The **Families First Coronavirus Response Act (FFCRA or Act)** requires certain employers to provide their employees with paid sick leave and expanded family and medical leave for specified reasons related to COVID-19. These provisions will apply from April 1, 2020 through December 31, 2020.

### ► PAID LEAVE ENTITLEMENTS

**Generally, employers covered under the Act must provide employees:**

Up to two weeks (80 hours, or a part-time employee's two-week equivalent) of paid sick leave based on the higher of their regular rate of pay, or the applicable state or Federal minimum wage, paid at:

- 100% for qualifying reasons #1-3 below, up to \$511 daily and \$5,110 total;
- ½ for qualifying reasons #4 and 6 below, up to \$200 daily and \$2,000 total; and
- Up to 12 weeks of paid sick leave and expanded family and medical leave paid at ½ for qualifying reason #5 below for up to \$200 daily and \$12,000 total.

A part-time employee is eligible for leave for the number of hours that the employee is normally scheduled to work over that period.

### ► ELIGIBLE EMPLOYEES

In general, employees of private sector employers with fewer than 500 employees, and certain public sector employers, are eligible for up to two weeks of fully or partially paid sick leave for COVID-19 related reasons (see below). *Employees who have been employed for at least 30 days* prior to their leave request may be eligible for up to an additional 10 weeks of partially paid expanded family and medical leave for reason #5 below.

### ► QUALIFYING REASONS FOR LEAVE RELATED TO COVID-19

An employee is entitled to take leave related to COVID-19 if the employee is unable to work, including unable to **telework**, because the employee:

- |   |   |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"><li>1. is subject to a Federal, State, or local quarantine or isolation order related to COVID-19;</li><li>2. has been advised by a health care provider to self-quarantine related to COVID-19;</li><li>3. is experiencing COVID-19 symptoms and is seeking a medical diagnosis;</li><li>4. is caring for an individual subject to an order described in (1) or self-quarantine as described in (2);</li></ol> | <ol style="list-style-type: none"><li>5. is caring for his or her child whose school or place of care is closed (or child care provider is unavailable) due to COVID-19 related reasons; or</li><li>6. is experiencing any other substantially-similar condition specified by the U.S. Department of Health and Human Services.</li></ol> |
|---|---|

### ► ENFORCEMENT

The U.S. Department of Labor's Wage and Hour Division (WHD) has the authority to investigate and enforce compliance with the FFCRA. Employers may not discharge, discipline, or otherwise discriminate against any employee who lawfully takes paid sick leave or expanded family and medical leave under the FFCRA, files a complaint, or institutes a proceeding under or related to this Act. Employers in violation of the provisions of the FFCRA will be subject to penalties and enforcement by WHD.



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

For additional information  
or to file a complaint:  
1-866-487-9243  
TTY: 1-877-889-5627  
[dol.gov/agencies/whd](https://dol.gov/agencies/whd)



# DERECHOS DEL EMPLEADO

## LICENCIA POR ENFERMEDAD PAGADA Y EXPANSION DE LICENCIA FAMILIAR Y POR ENFERMEDAD BAJO LEY FAMILIAS PRIMERO DE RESPUESTA AL CORONAVIRUS

La **Ley Familias Primero de Respuesta al Coronavirus (FFCRA o Ley)** requiere que ciertos empleadores den a empleados licencias laboral pagadas o expansion de licencia familiar y por enfermedad por razones relativas al COVID-19. Estas provisiones aplicaran desde abril 1 hasta diciembre 31 del 2020.

### DERECHOS A LICENCIA LABORAL PAGADA

**En general, los empleadores cubiertos bajo la Ley deben proveer a empleados:**

Hasta 2 semanas (80 horas, o el equivalente de dos semanas de un empleado a tiempo parcial) de licencia por enfermedad pagada en base a su mayor tasa regular de pago, o el salario minimo estatal o federal aplicable, de la siguiente manera:

- 100% para razones calificables #1-3 (ver abajo), hasta \$511 por dia y \$5,110 total;
- ½ para razones calificables #4 and 6, hasta \$200 por dia y \$2,000 total; y
- Hasta 12 semanas de licencia por enfermedad pagada y expansion de licencia familiar y por enfermedad pagada a ½ para razones calificables #5 de hasta \$200 por dia y \$12,000 total.

Un empleado a tiempo parcial es elegible a licencia por las horas que trabajaria durante ese periodo.

### ► EMPLEADOS ELEGIBLES

En general, empleados de empleadores del sector privado con menos de 500 trabajadores, y de ciertos empleadores del sector publico, son elegibles a hasta dos semanas de licencia pagada total o parcialmente por enfermedad por razones de COVID-19 (ver abajo). *Empleados que hayan estado en n6mina al menos 30 dias anteriores a su solicitud de licencia podran ser elegibles a hasta 10 semanas adicionales de expansion pagada parcialmente de licencia familiar y por enfermedad por raz6n #5.*

### ► RAZONES CALIFICABLES A LICENCIA RELACIONADA A COVID-19

Un empleado tiene derecho a tomar licencia laboral relacionada a COVID-19 si no le es posible trabajar, incluyendo imposibilidad de hacer **teletrabajo**, porque el empleado:

- |   |  |
|---|--|
| 1. esta sujeto a orden de cuarentena o aislamiento Federal, Estatal, o local relacionada al COVID-19;   | 5. esta cuidando a un hijo cuya escuela o lugar de cuidados esta cerrado (o cuidados infantiles no estan disponibles) por razones de COVID-19; o |
| 2. ha sido instruido por un proveedor de salud que se ponga en auto-cuarentena por COVID-19;            | 6. esta experimentando otras condiciones sustancialmente similares a las especificadas por el Secretario de Salud y Servicios Humanos.           |
| 3. esta experimentando sintomas de COVID-19 y esta solicitando diagnostico medico;                      |  |
| 4. esta cuidando a una persona sujeta a una orden descrita en (1) o en auto-cuarentena descrita en (2); |  |

### ► CUMPLIMIENTO

La Division de Horas y Salarios (WHO) del Departamento de Trabajo de EE.UU. tiene la autoridad de investigar y hacer que se cumpla la FFCRA. Los empleadores no podran expulsar, disciplinar, o discriminar de ningun modo a un empleado que legalmente hace uso de su derecho a licencia laboral pagada o a extension de licencia familiar y por enfermedad bajo FFCRA, presenta una queja, o inicia un procedimiento bajo o relativo a esta Ley. Los empleadores que violen las provisiones de la FFCRA seran objeto de multas y medidas de cumplimiento por la WHO.



**DIVISION DE HORAS Y SALARIOS**  
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE ESTADOS UNIDOS

Para informacion adicional  
o para presentar una queja:  
1-866-487-9243  
TTY: 1-877-889-5627  
[dol.gov/agencies/whd](https://dol.gov/agencies/whd)



# 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 19](#) 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](http://www.justice.gov/ier)

[IER@usdoj.gov](mailto:IER@usdoj.gov)



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

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



# SI USTED TIENE DERECHO A TRABAJAR



## NO DEJE QUE NADIE SE LO quite

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

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

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

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

Llame a la IER si un empleador:

No lo contrata o lo despide 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 19](#) 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](http://www.justice.gov/crt-espanol/ier)

[IER@usdoj.gov](mailto:IER@usdoj.gov)

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





# YOUR RIGHTS UNDER USERRA THE UNIFORMED SERVICES EMPLOYMENT AND REEMPLOYMENT RIGHTS ACT

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

## REEMPLOYMENT RIGHTS

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

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

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

## RIGHT TO BE FREE FROM DISCRIMINATION AND RETALIATION

If you:

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

then an employer may not deny you:

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

because of this status.

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

## HEALTH INSURANCE PROTECTION

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

## ENFORCEMENT

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

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



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



**U.S. Department of Justice**



**Office of Special Counsel**



**1-800-336-4590**

Publication Date – May 2022

# Job Safety and Health IT'S THE LAW!

## All workers have the right to:

- A safe workplace.
- Raise a safety or health concern with your employer or OSHA, or report a work-related injury or illness, without being retaliated against.
- Receive information and training on job hazards, including all hazardous substances in your workplace.
- Request a confidential OSHA inspection of your workplace if you believe there are unsafe or unhealthy conditions. You have the right to have a representative contact OSHA on your behalf.
- Participate (or have your representative participate) in an OSHA inspection and speak in private to the inspector.
- File a complaint with OSHA within 30 days (by phone, online or by mail) if you have been retaliated against for using your rights.
- See any OSHA citations issued to your employer.
- Request copies of your medical records, tests that measure hazards in the workplace, and the workplace injury and illness log.

*This poster is available free from OSHA.*

**Contact OSHA. We can help.**

## Employers must:

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

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





Departamento de Trabajo  
de los EE. UU.

**OSHA**<sup>®</sup>  
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 internet, o por correo) si usted ha sufrido represalias por ejercer sus derechos.
- Ver cualquier citación 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 para 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 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.***



# UNEMPLOYMENT INSURANCE: **ADVISEMENT OF BENEFIT RIGHTS**

## TITLE 219 - DEPARTMENT OF LABOR: CHAPTER 2 - CLAIMS FOR BENEFITS

To file a claim for unemployment benefits, go to [Neworks.nebraska.gov](https://www.neworks.nebraska.gov).

- 001.** This chapter is adopted pursuant to Neb. Rev. Stat. §§48-626, 48-627, 48-629, and 48-607.
- 002. A.** All claims shall be filed online through the Nebraska Department of Labor Claims Center's online web application available at [www.dol.nebraska.gov](http://www.dol.nebraska.gov) unless a special accommodation is required or no reasonable access to an office maintained by the Department of Labor is available. Conditions requiring a special accommodation shall include, but not be limited to, language barriers and physical and mental handicaps. If a special accommodation is required, claimants may file an application for benefits through the Nebraska Department of Labor Claims Center. The individual shall provide such information as required on the application. Each application shall be signed or attested to. An application may be signed by electronic signature or handwritten on a form prescribed by the Commissioner.
- B.** When filing a new initial claim, re-opening an existing claim, or filing a subsequent claim for unemployment benefits a claimant shall be required to register for work and create an active, online and searchable resume in the Nebraska Department of Labor's web application for Reemployment services in accordance with 219 NAC 4.
- C.** The initial application for benefits shall be effective Sunday of the week in which the applicant files an application with the Department. The Commissioner, for good cause, may establish a different effective date.
- D.** A week shall be deemed to be in, within, or during that benefit year which includes the greater part of such week.
- 003. A.** A separate claim for benefits shall be made for each week of unemployment by a method of claiming prescribed by the Commissioner.
- B.** An individual shall be ineligible for benefits for any week for which the individual fails to demonstrate that the individual engaged in an active and earnest search for work as required under 219 NAC 4.
- C.** An electronic media claim transaction shall be completed by the claimant and received by the Department by the Saturday following the most recent week ending date. The failure of a claimant to timely complete an electronic media transaction shall be the basis for a denial of that week's benefits unless good cause for the late transaction can be shown. Any intervening weeks until the week in which the transaction was completed and received by the Department shall also be denied, regardless of cause.
- D.** A claim for benefits shall be filed for waiting week credit even though benefits are not payable for that week.
- E.** A claim for benefits shall be filed for each week of eligibility during the time an applicant is awaiting the results of an appeal hearing if the applicant intends to claim benefits during that time period.
- 004.** The Department may direct a claimant to contact one of its offices to meet eligibility or other reporting requirements, or to provide other information as needed in the administration of Nebraska Employment Security Law. Unless good cause is shown, failure to contact the office as directed may result in the denial of benefits beginning with the week the claimant was scheduled to report and ending the Saturday prior to the week in which he/she reports to the Department.
- 005.** In the event that wage information cannot be obtained from an employer, the Department may request that such information be provided by the claimant. The claimant may be required to provide payroll check stubs, W-2's, or other reliable information corroborating the amount of wages stated by the claimant. A failure by the claimant to comply with such a request by the due date on the form shall cause the claim to be processed without the requested wages and may result in a denial of benefits until the week in which the information regarding requested wages is received by the Department.
- 006.** In the event of a major disaster declared by both the Governor of the State of Nebraska and the President, the Commissioner may permit backdating of the effective date of unemployment insurance claims to agree with the effective date of the federal disaster period.
- 007.** Each worker engaged in employment covered by the Nebraska Employment Security Law, including service covered by election of an employer, shall procure a federal social security account number and furnish that number to every employer for whom that worker performs covered employment.
- 008.** Weeks of disqualification assessed and reductions in benefits determined pursuant to the Nebraska Employment Security Law, Neb. Rev. Stat. §§48-601 to 48-683, shall be determined in accordance with the number of weeks of disqualification in effect on the applicable date of the most recently filed initial, transitional or additional claim.



# SEGURO POR DESEMPLEO: AVISO DE DERECHOS DE BENEFICIOS

## TÍTULO 219 – DEPARTAMENTO DE LABOR: CAPÍTULO 2 – RECLAMOS PARA RECIBIR BENEFICIOS

Para presentar un reclamo para recibir beneficios por desempleo, vaya a [NEworks.nebraska.gov](https://www.nebraska.gov/nebraska-workforce).

**001.** Este capítulo es adoptado conforme a los Estatutos Revisados de Nebraska §§48- 626, 48-627, 48-629 y 48-607.

**002. A.** Todos los reclamos deben ser presentados por internet a través de la aplicación web del Centro de Reclamos del Departamento de Labor de Nebraska disponible en [www.dol.nebraska.gov](http://www.dol.nebraska.gov), a menos que se requiera una modificación especial o no esté disponible el acceso razonable a una oficina administrada por el Departamento de Labor. Las condiciones que requieren una modificación especial incluirán, pero no se limitarán a, barreras de lenguaje y discapacidades físicas y mentales. Si se requiere una modificación especial, los solicitantes pueden presentar una solicitud de beneficios a través del Centro de Reclamos del Departamento de Labor de Nebraska. El individuo deberá proporcionar la información requerida en la solicitud. Cada solicitud deberá ser firmada o autenticada. Una solicitud puede estar firmada a través de firma electrónica o firma a mano en un formulario prescrito por el Comisionado.

**B.** Al presentar un reclamo inicial, reabrir un reclamo existente, o al presentar un reclamo subsecuente para recibir beneficios por desempleo, un solicitante deberá registrarse para trabajar y crear un currículum activo en internet que se pueda buscar en la solicitud web del Departamento de Labor de Nebraska para los servicios de reemplazo conforme a 219 NAC 4.

**C.** La solicitud inicial para recibir beneficios debe ser efectiva el domingo de la semana en la cual el solicitante presenta una solicitud con el Departamento. El Comisionado, por un motivo válido, podría establecer una fecha efectiva diferente.

**D.** Se deberá considerar que una semana está en, entre o durante, el año de beneficios que incluye la mayor parte de dicha semana.

**003. A.** Un reclamo independiente para recibir beneficios debe ser presentado cada semana de desempleo a través de un método de presentación de reclamos prescrito por el Comisionado.

**B.** Se determinará que un individuo es inelegible para recibir beneficios para cualquier semana para la cual no demuestre que dicho individuo participó en una búsqueda de empleo activa y de buena fe conforme se requiere según 219 NAC 4.

**C.** El solicitante deberá realizar una presentación de reclamo a través de un medio electrónico y esta debe ser recibida por el Departamento el sábado siguiente a la fecha de culminación de la semana más reciente. Si el solicitante no realiza la presentación de reclamo a través de un medio electrónico esto será la base para la negación de beneficios para esa semana, a menos que se pueda demostrar un motivo válido para la tardanza. Cualquier semana intermedia hasta la semana en la cual la transacción fue completada y recibida por el Departamento también será negada, sin importar el motivo.

**D.** Un reclamo para recibir beneficios debe ser presentado para el crédito de la semana de espera a pesar que los beneficios no sean pagables para esa semana.

**E.** Un reclamo para recibir beneficios debe ser presentado para cada semana de elegibilidad durante el tiempo en que el solicitante está esperando los resultados de una audiencia de apelación, si el solicitante tiene la intención de presentar un reclamo por beneficios durante ese periodo de tiempo.

**004.** El Departamento podría indicarle a un solicitante que se comunique con una de sus oficinas para cumplir con los requisitos de elegibilidad u otros requisitos de reporte, o para proporcionar otra información según sea necesario en la administración de la Ley de Seguridad de Empleo de Nebraska. A menos que se demuestre un motivo válido, no comunicarse con la oficina como se indica podría resultar en la denegación de los beneficios a partir de la semana en que el solicitante debía presentarse y culminaría el sábado anterior a la semana en la que se presenta al Departamento.

**005.** En caso de que no se pueda obtener información sobre los ingresos de un empleador, el Departamento podría solicitar que dicha información sea proporcionada por el solicitante. Es posible que se le pida al solicitante que proporcione talones de cheques de pago, formularios W-2 u otra información confiable que corrobore la cantidad de ingresos declarada por el solicitante. Si el solicitante no cumple con dicha solicitud antes de la fecha de vencimiento en el formulario, la solicitud se procesará sin los ingresos solicitados y esto podría resultar en la denegación de los beneficios hasta la semana en que se reciba la información solicitada por el Departamento sobre los ingresos solicitados.

**006.** En el caso de un desastre de alta magnitud declarado por el Gobernador del Estado de Nebraska y el presidente, el Comisionado podría permitir que la fecha de vigencia de las solicitudes del seguro por desempleo se retroceda para coincidir con la fecha de vigencia del período de desastre federal.

**007.** Cada trabajador que participe 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 el trabajador realice un empleo con cobertura.

**008.** Las determinaciones de semanas de descalificación y las reducciones en los beneficios conforme a la Ley de Seguridad Laboral de Nebraska, Estatuto Revisado de Nebraska §§48-601 a 48-683, serán determinadas de acuerdo con el número de semanas de inhabilitación vigentes a la fecha aplicable de la solicitud inicial, de transición o adicional presentada más recientemente.

**NEBRASKA**

Good Life. Great Connections.

DEPARTMENT OF LABOR

# EMPLOYEE RIGHTS

## UNDER THE FAIR LABOR STANDARDS ACT

### FEDERAL MINIMUM WAGE

# \$7.25

 PER HOUR

BEGINNING JULY 24, 2009

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

**OVERTIME PAY** At least 1½ times the regular rate of pay for all hours worked over 40 in a workweek.

**CHILD LABOR** An employee must be at least 16 years old to work in most non-farm jobs and at least 18 to work in non-farm jobs declared hazardous by the Secretary of Labor. Youths 14 and 15 years old may work outside school hours in various non-manufacturing, non-mining, non-hazardous jobs with certain work hours restrictions. Different rules apply in agricultural employment.

**TIP CREDIT** Employers of “tipped employees” who meet certain conditions may claim a partial wage credit based on tips received by their employees. Employers must pay tipped employees a cash wage of at least \$2.13 per hour if they claim a tip credit against their minimum wage obligation. If an employee’s tips combined with the employer’s cash wage of at least \$2.13 per hour do not equal the minimum hourly wage, the employer must make up the difference.

**PUMP AT WORK** The FLSA requires employers to provide reasonable break time for a nursing employee to express breast milk for their nursing child for one year after the child’s birth each time the employee needs to express breast milk. Employers must provide a place, other than a bathroom, that is shielded from view and free from intrusion from coworkers and the public, which may be used by the employee to express breast milk.

**ENFORCEMENT** The Department has authority to recover back wages and an equal amount in liquidated damages in instances of minimum wage, overtime, and other violations. The Department may litigate and/or recommend criminal prosecution. Employers may be assessed civil money penalties for each willful or repeated violation of the minimum wage or overtime pay provisions of the law. Civil money penalties may also be assessed for violations of the FLSA’s child labor provisions. Heightened civil money penalties may be assessed for each child labor violation that results in the death or serious injury of any minor employee, and such assessments may be doubled when the violations are determined to be willful or repeated. The law also prohibits retaliating against or discharging workers who file a complaint or participate in any proceeding under the FLSA.

**ADDITIONAL INFORMATION**

- Certain occupations and establishments are exempt from the minimum wage, and/or overtime pay provisions.
- Special provisions apply to workers in American Samoa, the Commonwealth of the Northern Mariana Islands, and the Commonwealth of Puerto Rico.
- Some state laws provide greater employee protections; employers must comply with both.
- Some employers incorrectly classify workers as “independent contractors” when they are actually employees under the FLSA. It is important to know the difference between the two because employees (unless exempt) are entitled to the FLSA’s minimum wage and overtime pay protections and correctly classified independent contractors are not.
- Certain full-time students, student learners, apprentices, and workers with disabilities may be paid less than the minimum wage under special certificates issued by the Department of Labor.



WAGE AND HOUR DIVISION  
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR

1-866-487-9243  
[www.dol.gov/agencies/whd](http://www.dol.gov/agencies/whd)



WH1088 REV 0423

# DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

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

## SALARIO MÍNIMO FEDERAL

# \$7.25

 POR HORA

A PARTIR DEL 24 DE JULIO DE 2009

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

### PAGO POR SOBRETIENTO

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

### TRABAJO DE MENORES DE EDAD

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

### CRÉDITO POR PROPINAS

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

### EXTRACCIÓN EN EL TRABAJO

La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que un empleado pueda extraerse leche de los pechos para el/la bebé que esté amamantando durante un año después del nacimiento del/de la niño(a) cada vez que la empleada necesite extraerse leche. Empleadores deben proveer un lugar, que no sea un cuarto de baño, que esté ocultado de la vista y libre de intrusión de parte de compañeros de trabajo y del público, el cual la empleada podría usar para extraerse leche.

### CUMPLIMIENTO

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

### INFORMACIÓN ADICIONAL

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



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS  
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU. [www.dol.gov/agencies/whd](http://www.dol.gov/agencies/whd)

1-866-487-9243



## **Payday Notice**

### **Regular Paydays for Employees of University of Nebraska Omaha**

Shall be as follows

Weekly

Bi-Weekly

Monthly

Other

By: Lolita Schumacher

Title: Payroll Manager

## **Aviso De Dia De Cobro**

### **Dia de cobro regulares Para Los Empleados de University of Nebraska Omaha**

Este coma sigue:

Osemanal

Quincenal

Menusual

Dotro

Par: Lolita Schumacher

Titulo: Payroll Manager

**YOU MAY NEED TO**

# Check Your Withholding

**Since you last filed Form W-4 with your employer did you . . .**

- ▶ Marry or divorce?
- ▶ Gain or lose a dependent?
- ▶ Change your name?

**Were there major changes to . . .**

- ▶ Your nonwage income (interest, dividends, capital gains, etc.)?
- ▶ Your family wage income (you or your spouse started or ended a job)?
- ▶ Your itemized deductions?
- ▶ Your tax credits?

**If you can answer "YES" . . .** To any of these questions or you owed extra tax when you filed your last return, you may need to file a new Form W-4.

See your employer for a copy of Form W-4 or call the IRS at 1-800-829-3676. Now is the time to check your withholding. For more details, get Publication 919, How Do I Adjust My Tax Withholding?, or use the Withholding Calculator at [www.irs.gov/individuals](http://www.irs.gov/individuals) on the IRS website.

Employer: Please post or publish this Bulletin Board Poster so that your employees will see it. Please indicate where they can get forms and information on this subject.



1-800-772-1213 for a repl

the applicable worksheet on page 2)

paycheck . . . . .  
and I certify that I meet both of the following conditions for exemption  
of all federal income tax withheld because I had no tax liability and

# EMPLOYEE RIGHTS

## EMPLOYEE POLYGRAPH PROTECTION ACT

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

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

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

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

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

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

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

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

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



WAGE AND HOUR DIVISION  
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR

1-866-487-9243  
[www.dol.gov/agencies/whd](http://www.dol.gov/agencies/whd)



# 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 despidiera, disciplinara, o discriminara 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 tratados colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas de polígrafo.

### DERECHOS DE LOS EXAMINADOS

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

**CUMPLIMIENTO** El/La Secretario(a) de Trabajo puede entablar pleitos para impedir violaciones y puede imponer penas pecuniarias civiles contra los violadores. Los empleados o solicitantes a empleo también tienen derecho a entablar sus propios pleitos en los tribunales.

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



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS  
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU. [www.dol.gov/agencies/whd](http://www.dol.gov/agencies/whd)

1-866-487-9243



# Your Employee Rights Under the Family and Medical Leave Act

## What is FMLA leave?

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

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

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

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

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

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

## Am I eligible to take FMLA leave?

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

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

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

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

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

## How do I request FMLA leave?

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

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

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

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

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

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

## What does my employer need to do?

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

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

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

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

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

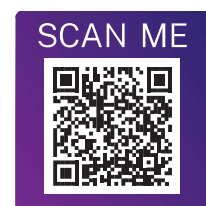
## Where can I find more information?

Call **1-866-487-9243** or visit [dol.gov/fmla](https://dol.gov/fmla) to learn more.

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



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





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

## ¿Qué es una licencia de FMLA?

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

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

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

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

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

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

## ¿Soy elegible para tomar una licencia de FMLA?

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

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

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

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

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

## ¿Cómo solicito una licencia de FMLA?

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

- Seguir las políticas regulares de su empresa para solicitar licencias,
- Avisar con al menos 30 días de anticipación que necesita una licencia de FMLA, o
- Si no es posible avisar con anticipación, avisar tan pronto sea posible.

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

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

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

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

## ¿Qué debe hacer mi empresa?

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

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

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

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

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

## ¿Dónde puedo encontrar más información?

Llame al **1-866-487-9243** o visite [dol.gov/fmla](http://dol.gov/fmla) para conocer más.

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



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



# STATE OF NEBRASKA

## EQUAL OPPORTUNITY COMMISSION



NOTICE TO Job Applicants, Employees, Employers, Labor Unions,  
Employment Agencies, Landlords, Tenants, Proprietors, Public:

# DISCRIMINATION IN

## EMPLOYMENT

### HOUSING \* PUBLIC ACCOMMODATIONS

## IS PROHIBITED BY STATE LAW

Unlawful Employment Practices	Public Accommodations and Housing Discrimination	Protection From Retaliation
<p>It is illegal for an employer to discriminate against you because of your <b>Race, Color, Sex, Pregnancy, National Origin, Marital Status, Disability, Religion and/or Age (40-years-old and over)</b>. Discrimination may occur in such areas as <b>Hiring, Promotions, Transfers, Lay-offs, Discipline and Termination, Compensation and Benefits, Training, Other Terms or Conditions of Employment, or Sexual Harassment</b>. The Nebraska Equal Opportunity Commission is authorized to investigate allegations of discrimination under the Fair Employment Practices Act and the Equal Pay Act of Nebraska, both of which covers employers with 15 or more employees; and the Nebraska Age Discrimination in Employment Act, which covers employers with 20 or more employees. Labor Organizations, Employment Agencies, Apprenticeship and Training Programs are all covered by the law.</p> <p>Authority: Sections 48-1001 through 48-1009; Sections 48-1101 through 48-1125; Sections 48-1219 through 1227, R.R.S. Nebraska, 1943.</p>	<p>The Nebraska Fair Housing Act prohibits <i>unlawful housing practices</i> which includes discrimination because of <b>Race, Color, Religion, National Origin, Sex, Disability</b> and Familial Status in <i>Purchases, Sales, Rentals, Loans, Publishing, Representation, Inquiry, Listings, Discharge, or Demotion of Agents or Employees</i> in obedience to the law, blockbusting and other such actions.</p> <p>Authority: Sections 20-301 through 20-344, R.R.S. Nebraska, 1943.</p> <p>The Nebraska Civil Rights Act of 1967—<i>Public Accommodation</i> prohibits discrimination because of <b>Race, Color, Religion, Sex, National Origin, or Ancestry</b> in <i>Services, Privileges, Facilities, Advantages and Accommodations by all Public Places and Businesses</i> offering the same. Private establishments, etc. must meet the exceptions as set out in the law.</p> <p>Authority: Sections 20-132 through 20-143, R.R.S. Nebraska, 1943.</p>	<p>The Laws enforced by the Nebraska Equal Opportunity Commission prohibit an employer, landlord, or others subject to the laws from engaging in any form of retaliation because you have filed a charge of discrimination, opposed a practice made illegal by these laws, or acted as a witness in any investigation or hearing conducted by the Commission. In addition, the Fair Employment Practices Act makes it illegal for an employer to engage in any retaliation because a person has opposed any illegal practice or refused to carry out any action that is illegal under the laws of the State of Nebraska or the United States.</p>

- **COMPLAINTS:** The Nebraska EOC will investigate every complaint in an impartial manner, without cost to you and without publicity. If there is reasonable cause to believe that the law was violated, the Nebraska EOC will hold a conciliation conference. In case of failure to settle or resolve a charge by conference, mediation, conciliation, arbitration or persuasion, a public hearing or litigation may occur.
- **EMPLOYERS, EMPLOYMENT AGENCIES, UNIONS, LANDLORDS, LENDERS, REAL ESTATE OFFICES, PROPRIETORS, PUBLIC, ETC:** You may call on the Nebraska EOC for information on procedures, advice on policy problems, literature, reading lists, films, speakers service, and aid in educational programming.

### For Information or Assistance, Please Write, Call, or Come to:

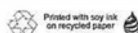
**Main Office**  
Equal Opportunity Commission  
301 Centennial Mall South, 5th Floor  
P.O. Box 94934  
Lincoln, Nebraska 68509-4934  
Telephone (402) 471-2024  
1-800-642-6112

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

**Branch Office**  
1313 Farnam on-Iha-Mall  
Omaha, Nebraska 68102-1836  
Telephone (402) 595-2028  
1-800-382-7820  
[www.neoc.ne.gov](http://www.neoc.ne.gov)

- **7-11 NOTICE MUST BE POSTED** in conspicuous, well lighted places-e.g., hiring offices, employee bulletin boards, employment agency waiting rooms, union hall-which are frequented by employees, job seekers, or applicants for union membership. Firms and organizations that have more than one such office, plant or posting place, should request extra copies of this notice. For information on exceptions write to Nebraska EOC. This document satisfies the requirements for posting pursuant to the laws administered by the NEOC.

**This Commission Investigates Unlawful Discrimination Complaints Filed  
Anywhere In The State Of Nebraska: At No Cost To The Person Making The Complaint**





ESTADO DE NEBRASKA  
COMISION DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



Avísos a los solicitantes de empleo, a los Empleados, Empleadores, Sindicatos, Agencias de empleos, Arrendadores, Arrendatarios, Propietarios y al Público:

**LA DISCRIMINACIÓN EN**  
**\* EMPLEOS \* VIVIENDA \* ALOJAMIENTOS PUBLICOS \***  
**ESTA PROHIBIDA POR LA LEY**

<p><b>Practicas Ilegales de Empleo</b></p> <p>Es ilegal que un empleador discrimine en contra de usted por su Raza, Color, Sexo, Embarazo, Origen Nacional, Estado Civil, <b>Discapacidad</b>, Religión y/o Edad (40 años de edad o mas). La discriminación puede ocurrir en áreas tales como en la Contratación, los Ascensos, los Traslados, los Paros Involuntarios, la Disciplina y los Despidos, las Compensaciones y los Beneficios, Entrenamiento. Otros Terminos o Condiciones de Empleo, o el Acoso Sexual. La Comisión de Igualdad de Oportunidades de Nebraska está autorizada a investigar alegaciones de discriminación de acuerdo con el Acta de Prácticas Justas de Empleo y el Acta de rago Igual de Nebraska, ambas cubriendo a empleado, es el mismo o futuros empleados; y el Acta de Discriminación en el Empleo por Causa de Edad en Nebraska, la cual cubre a empleadores con 20 o mas empleados. Las Organizaciones Laborales, Agencias de Empleo, y Programas de Aprendizaje y Entrenamiento, están todas cubiertas por la Ley.</p> <p>Autoridad: Secciones 48-1001 a 48-1009; Secciones 48-1101 a 48-1125; Secciones 48-1219 a 1227, R.R.S. Nebraska, 1943.</p>	<p><b>Discriminación en Alojamiento Públicos y Vivienda</b></p> <p>El Acta de Vivienda Justa en Nebraska prohíbe las prácticas ilegales de vivienda que incluyen discriminación por Raza, Color, Religión, Origen Nacional, Sexo, Discapacidad y Estado Familiar en la Compra, Venta, Alquiler, Prestamos, la Publicación, Representación, al hacer Preguntas, Listas, el Despido o Cese de Empleo de Agentes o Empleados que apliquen la Ley, promover temor de que el valor de la propiedad va a disminuir y acciones similares.</p> <p>Autoridad: Secciones 20-301 a 20-344, R.R.S. Nebraska, 1943.</p> <p>El Acta de Oportunidades Civiles de Nebraska, de 1961 - Alojamiento Públicos prohíbe la discriminación por su Raza, Color, Religión, Sexo, Origen Nacional o Ascendencia en los Servicios, Privilegios, Facilidades, Ventas y Alojamiento en todos los Luces, Pubs, Negocios que los ofrecen. Los establecimientos privados deben cumplir con las excepciones fijadas en la Ley.</p> <p>Autoridad: Secciones 20-132 a 20-143, R.R.S. Nebraska, 1943.</p>	<p><b>Protección contra las Represalias</b></p> <p>Las leyes que son aplicadas por La Comisión de la Igualdad de Oportunidades de Nebraska le prohíben al empleador, arrendador o a otros que deben cumplir con las Leyes el participar en cualquier forma de represalia causada porque usted haya presentado una queja de discriminación, se haya opuesto a una practica que es ilegal de acuerdo con estas Leyes, o por haber servido como testigo en una investigación o audiencia realizada por la Comisión.</p> <p>Ademas, el Acta de Prácticas Justas de Empleo hace ilegal que un empleador participe en cualquier forma de represalia porque una persona se haya opuesto a alguna practica ilegal o se haya rehusado a llevar a cabo cualquier acción que sea ilegal bajo las leyes del Estado de Nebraska o de los Estados Unidos.</p>
--	--	---

- OUEJAS: La EOC de Nebraska, investigara cada queja de manera imparcial, sin costo a usted y sin publicidad. Si hay causa razonable para creer que la Ley ha sido violada, la EOC de Nebraska realizara una conferencia de conciliación. En caso de que no se resuelve la queja por medio de la conferencia, mediación, conciliación, arbitraje o persuasión, es posible que se lleve a cabo una audiencia publica o litigación.
- LOS EMPLEADORES, LAS AGENCIAS DE EMPLEOS, LOS SINDICATOS, LOS ARRENOAORES. PRESTAMISTAS, OFICINAS DE BIENES RAICES, PROPIETARIOS, EL PUBLICO, ETC.: Usted puede llamarle a Nebraska EOC para información acerca de los procedimientos, consejos para problemas con la política, material y listas de lectura, películas, servicios de audios, y ayuda con programas educativos.

**Para información o Asistencia, Por Favor Escriba, Llame o Venga a:**

<p>Oficina Principal Equal Opportunity Commission 301 Centennial Mall South, 5th Floor P.O. Box 94934 Lincoln, Nebraska 68509-4934 Telefono (402) 471-2024 1-800-642-6112</p>	<p>Sucursal I Panhandle Office Complex 4500 Avenue "I" P.O. Box 1500 Scottsbluff, Nebraska 69363-1500 Telefono (308) 632-1340 1-800-830-8633</p>	<p>Sucursal 1313 Farnam on-the-Mall (3ma, Nebraska 68102-1836 Telefono (402) 595-2028 1-800-382-7820 <a href="http://www.neoc.ne.gov">www.neoc.ne.gov</a></p>
---	--	---

- ESTE AVISO DEBE SER FIJADO en un lugar visible y bien alumbrado, por ejemplo: oficinas de empleo, pizarras de bolcines para los empleados, salas de espera en las oficinas de empleos, salas de sindicatos que son frecuentadas por los empleados, solicitantes de empleo, o solicitantes de membresía en los sindicatos. Las empresas y organizaciones que tienen mas de una de dichas oficinas, plantas o lugares para fijar anuncios, deben pedir copias adicionales de esta notificación. Para información de las excepciones escriba a Nebraska EOC. Este aviso cumple con los requisitos para fijar los avtsos. segun las Leyes admostradas por la NEOC.

Esta Comisión Investiga las Quejas de Discriminación Ilegal Presentadas en Cualquer Parte del Estado de Nebraska: Sin Costo Alguno para la Persona que Presente la Queja

# Minimum Wage in Nebraska

Effective Date	Minimum Hourly Wage Rate
January 1, 2016	\$9.00
January 1, 2023	\$10.50
January 1, 2024	\$12.00
January 1, 2025	\$13.50
January 1, 2026	\$15.00

Beginning January 1 2027, the minimum wage will increase based on the cost-of-living increase as measured by the Consumer Price Index.

Except as provided below, every employer of four or more persons at any one time shall pay its employees a minimum wage per hour as listed above.

- In the case of employees paid gratuities for services performed, the combined amount of hourly wage and gratuities given to the employee shall equal or exceed the current minimum wage. The hourly wage amount paid to the employee shall be at least \$2.13 per hour and the employer is responsible for making up the difference between the actual hourly wage and gratuities paid to the employee and the current minimum wage.
- Any employer employing student-learners as part of a bona fide vocational training program shall pay such student-learners' wages at a rate of at least 75% of the minimum wage rate.
- An employer may pay a new employee younger than 20 who is not a seasonal or migrant worker, a training wage of at least 75% of the federal minimum wage for 90 days from the date the new employee was hired, subject to the terms and conditions described in Neb. Rev. Stat. §48-1203.01.

48-1202. For purposes of the Wage and Hour Act, unless the context otherwise requires:

1. Employ shall include to permit to work;
2. Employer shall include any individual, partnership, limited liability company, association, corporation, business trust, legal representative, or organized group of persons employing four or more employees at any one time except for seasonal employment of not more than twenty weeks in any calendar year, acting directly or indirectly in the interest of an employer in relation to an employee, but shall not include the United States, the state, or any political subdivision thereof;

Employee shall include any individual employed by any employer but shall not include:

- a. Any individual employed in agriculture;
  - b. Any individual employed as a baby-sitter in or about a private home;
  - c. Any individual employed in a bona fide executive, administrative, or professional capacity or as a superintendent or supervisor;
  - d. Any individual employed by the United States or by the state or any political subdivision thereof;
  - e. Any individual engaged in the activities of an educational, charitable, religious, or nonprofit organization when the employer-employee relationship does not in fact exist or when the services rendered to such organization are on a voluntary basis;
  - f. Apprentices and learners otherwise provided by law;
  - g. Veterans in training under supervision of the United States Department of Veterans Affairs;
  - h. A child in the employment of his or her parent or a parent in the employment of his or her child; or
  - i. Any person who, directly or indirectly, is receiving any form of federal, state, county, or local aid or welfare and who is physically or mentally disabled and employed in a program of rehabilitation, who shall receive a wage at a level consistent with his or her health, efficiency, and general well-being;
3. Occupational classification shall mean a classification established by the Dictionary of Occupational Titles prepared by the United States Department of Labor; and
  4. Wages shall mean all remuneration for personal services, including commissions and bonuses and the cash value of all remunerations in any medium other than cash.

For further information regarding the Nebraska Wage and Hour Act, contact the Nebraska Department of Labor

PHONE 402-471-2239

**NEBRASKA**

Good Life. Great Connections.

DEPARTMENT OF LABOR

Updated: 11/22/2022

# Salario Mfnimo en Nebraska

Fecha Efectiva	Tarifa de Sueldo Mfnimo por Hora
Enero 1, 2016	\$9.00
Enero 1, 2023	\$10.50
Enero 1, 2024	\$12.00
Enero 1, 2025	\$13.50
Enero 1, 2026	\$15.00

A partir del 1 de enero de 2027, el salario mfnimo aumentara segun el aumento de costo de vida conforme lo mide el ndice de Precios al Consumidor.

Excepto a lo dispuesto a continuacion, todo empleador de cuatro o mas personas a la misma vez debera pagar a sus empleados un salario mfnimo por hora conforme se indica anteriormente

- En el caso de empleados a los que se les entregue propinas por los servicios prestados, el monto combinado del salario por hora y las propinas otorgadas al empleado debera ser igual o superior al salario mfnimo vigente. El monto del salario por hora pagado al empleado sera de al menos \$2.13 por hora y el empleador es responsable de compensar la diferencia entre el salario por hora real y las propinas pagadas al empleado y el salario mfnimo actual.
- Cualquier empleador que emplee a estudiantes-aprendices como parte de un programa de capacitacion vocacional real debera pagar los salarios de dichos estudiantes-aprendices en una tasa de al menos el 75% del salario mfnimo.
- Un empleador puede pagar a un nuevo empleado menor a los 20 anos de edad, que no sea un trabajador temporal o migrante, un salario durante el tiempo de capacitacion de al menos el 75 % del salario mfnimo federal durante 90 dfas a partir de la fecha de contratacion del nuevo empleado, sujeto a los terminos y condiciones descritas en el Estatuto Revisado de Nebraska §48-1203.01.

48-1202. Para propósitos de la Ley de Salario y Hora, a menos que el contexto lo requiera de otra manera:

1. Empleo debe incluir el permiso para trabajar;
2. El empleador debe incluir a cualquier individuo, sociedad, sociedad de responsabilidad limitada, asociacion, corporacion, fideicomiso comercial, representante legal o grupo organizado de personas que empleen a cuatro o mas empleados a la misma vez, excepto para el empleo estacional de no mas de veinte semanas en cualquier ano conforme al calendario, actuando directa o indirectamente en interes de un empleador en relacion con un empleado, pero no incluire los Estados Unidos, el estado o cualquier subdivision polftica del mismo;  
Empleado incluire a cualquier individuo empleado por cualquier empleador, pero no incluire a:
  - a. Cualquier individuo empleado en la agricultura;
  - b. Cualquier individuo empleado como nintera en o cerca de un hogar privado;
  - c. Cualquier individuo empleado en una capacidad ejecutiva, administrativa o profesional valida o como superintendente o supervisor;
  - d. Cualquier individuo empleado por los Estados Unidos o por el estado o cualquier subdivision polftica del mismo;
  - e. Cualquier individuo que participe en las actividades de una organizacion educativa, caritativa, religiosa o sin fines de lucro cuando la relacion como empleador-empleado no existe de hecho o cuando los servicios prestados a dicha organizacion sean de caracter voluntario;
  - f. Pasantes y aprendices de otro modo establecido por la ley;
  - g. Veteranos en entrenamiento bajo la supervision del Departamento de Asuntos de Veteranos de los Estados Unidos;
  - h. Un hijo en el empleo de su padre/madre o un padre/madre en el empleo de su hijo; o
  - i. Cualquier persona que, directa o indirectamente, este recibiendo cualquier tipo de ayuda o beneficencia federal, estatal, del condado o local y que este discapacitada ffsica o mentalmente y este empleada en un programa de rehabilitacion, quien deba recibir un salario a un nivel acorde con su salud, eficiencia y bienestar general;
3. Clasificacion ocupacional significara una clasificacion establecida por el Diccionario de Tftulos Ocupacionales preparado por el Departamento de los Estados Unidos; y
4. Se entendera por salario toda retribucion por servicios personales, incluyendo las comisiones y gratificaciones y el valor en efectivo de todas las retribuciones en cualquier medio distinto del efectivo.

**PARA OBTENER MAS INFORMACION ACERCA DE LA LEY DE SALARIO Y HORA DE NEBRASKA, CONTACTE AL DEPARTAMENTO DE LABOR DE NEBRASKA**

**NEBRASKA**

Good Life. Great Connections.

DEPARTMENT OF LABOR

**TELEFONO 402-471-2239**

Actualizado: 12/7/2022

# This Organization Participates in E-Verify

# Esta Organizaci3n Participa en E-Verify



This employer participates in E-Verify and will provide the federal government with your Form 19 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 (OHS) 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 1-9.

## E-Verify Works for Everyone

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

Este empleador participa en E-Verify y proporcionara al gobierno federal la informaci3n de su Formulario 19 para confirmar que usted esta autorizado para trabajar en los EE.UU. .

Si E-Verify no puede confirmar que usted esta autorizado para trabajar, este empleador esta requerido a darle instrucciones por escrito y una oportunidad de contactar al Departamento de Seguridad Nacional (DHS) o a la Administraci3n del Seguro Social (SSA) para que pueda empezar a resolver el problema antes de que el empleador pueda tomar cualquier acci3n en su contra, incluyendo la terminaci3n de su empleo.

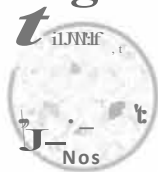
Los empleadores solo pueden utilizar E-Verify una vez que usted haya aceptado una oferta de trabajo y completado el Formulario 1-9.

## E-Verify Funciona Para Todos

Para mas informaci3n 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](http://dhs.gov/e-verify)**



E-VERIFY IS A SERVICE OF DHS AND SSA

111e E-Verify logo and mark are registered trademarks of Department of Homeland Security. Commercial 5"le of this poster is strictly prohibited.

English / Spanish Poster



# Know Your Rights: Workplace Discrimination is Illegal

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

## Who is Protected?

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

## What Types of Employment Discrimination are Illegal?

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

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

## What Organizations are Covered?

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

## What Employment Practices can be Challenged as Discriminatory?

All aspects of employment, including:

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

## What can You Do if You Believe Discrimination has Occurred?

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

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

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

**Visit** an EEOC field office (information at  
[www.eeoc.gov/field-office](http://www.eeoc.gov/field-office))

**E-Mail** [info@eeoc.gov](mailto:info@eeoc.gov)

Additional information about the EEOC, including information about filing a charge of discrimination, is available at [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov).



## EMPLOYERS HOLDING FEDERAL CONTRACTS OR SUBCONTRACTS

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

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

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

### Asking About, Disclosing, or Discussing Pay

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

### Disability

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

### Protected Veteran Status

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

### Retaliation

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

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

The Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP)  
U.S. Department of Labor  
200 Constitution Avenue, N.W.  
Washington, D.C. 20210  
1-800-397-6251 (toll-free)

If you are deaf, hard of hearing, or have a speech disability, please dial 7-1-1 to access telecommunications relay services. OFCCP may also be contacted by submitting a question online to OFCCP's Help Desk 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.





# 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
- Miembros de sindicatos y Solicitantes de membresía en un sindicato
- Aplicantes de trabajo

## ¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales?

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

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

## ¿Qué Organizaciones están Cubiertas?

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

## ¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?

Todos los aspectos del empleo, incluyendo:

- Despidos
- Acoso (incluyendo conducta física o verbal no deseada)
- Contratación o promoción
- Asignaciones
- Remuneración (salarios desiguales o compensación)
- Falta de proporcionar adaptaciones razonables para una discapacidad; embarazo, parto o condición médica relacionada al embarazo o parto; o para la observancia o práctica de una creencia religiosa sincera
- Beneficios
- Formación profesional
- Clasificación
- Referencias
- Obtención o divulgación de información genética de los empleados
- Solicitud o divulgación de información médica de los empleados
- Conducta que podría desalentar razonablemente a alguien de oponerse a la discriminación, presentar un cargo o participar en una investigación o procedimiento
- Conducta que coaccione, intimide, amenace o interfiera con el ejercicio de sus derechos por parte de alguien, o alguien que ayude o aliente a otra persona a ejercer sus derechos, en relación con la discriminación por discapacidad (incluyendo las adaptaciones) o adaptaciones por embarazo

## ¿Qué Puede Hacer si Cree que ha Ocurrido Discriminación?

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

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

**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](http://www.eeoc.gov/field-office))

**Corre Electrónico:** [info@eeoc.gov](mailto:info@eeoc.gov)

Información adicional sobre la EEOC, incluyendo información sobre cómo presentar un cargo de discriminación, está disponible en [www.eeoc.gov/es](http://www.eeoc.gov/es).



## EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES

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

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

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

### Preguntar, Divulgar o Discutir Salarios

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

### Discapacidad

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

### Estatus Protegido Como Veterano

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

### Represalias

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

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

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

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

## PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

### Raza, Color, Origen Nacional, Sexo

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

### Personas con Discapacidades

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

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

(Actualizado 6/27/2023)