

# NEBRASKA



## ESTADO DE NEBRASKA • COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

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

### LA DISCRIMINACIÓN EN

• EMPLEOS • VIVIENDA • ALOJAMIENTOS PÚBLICOS • ESTÁ PROHIBIDA POR LA LEY

#### Prácticas Legales de Empleo

Es ilegal que un empleador discrimine en contra de usted por su Raza, Color, Sexo, Embarazo, Origen Nacional, Estado Civil, Discapacidad, Religión y/o Edad (60 años de edad o más). La discriminación puede ocurrir en varias áreas como en la Contratación, Salarios, Ascensos, Planes de Beneficios, la Disciplina y el Despido, las Compensaciones y las Beneficios, Entrenamiento, Otros Elementos o Condiciones de Empleo, y el Acceso Igual. 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 Pago Igual de Nebraska, ambas cubriendo a empleadores de 15 o más empleados, y el Acta de Discriminación en el Empleo por Causa de Efecto en Nebraska, la cual cubre a empleadores con 200 o más empleados. Las Organizaciones Laborales, Agencias de Empleo, y Programas de Apoyos y Entrenamiento, están también cubiertos por la ley. Autoridad: Secciones 48-101 a 48-109; Secciones 48-1101 a 48-1120; Secciones 48-1219 a 1227, R.U.S. Nebraska, 1982.

QUEJAS: La EDC de Nebraska, investigará cada caso de manera imparcial, confidencial y a usted y en su beneficio. Si por causa razonable cree que la Ley ha sido violada, la EDC de Nebraska realizará una conferencia de conciliación. Un caso de que no se resuelva la queja por medio de la conciliación, mediación, conciliación, arbitraje o pensión, es posible que se lleve a cabo una audiencia pública o litigios.

Para información o asistencia, Por Favor Escríbala, Llámela, o Venga a:

<b>Oficina Principal</b> 301 Centennial Mill South, 9th Floor P.O. Box 9434 Lincoln, NE 68508-4204 Teléfono (402) 471-2024 1-800-642-6112	<b>Sucursal</b> Parrishale State Office Complex 305A Broadway, Suite 900 Scottsbluff, NE 68903-1213 Teléfono: (308) 622-1340 1-800-628-8833 Fax: (308) 629-1341
<b>Sucursal</b> 1313 Farnam on the Mall Omaha, NE 68102-1166 Teléfono (402) 593-2028 1-800-382-7820	<b>Sucursal</b> www.9006.ks.gov

ESTE AVISO DEBE SER PUESTO en un lugar visible y bien iluminado, por ejemplo: oficinas de empleo, juzgados de tribunales para los empleados, salas de espera en las oficinas de empleo, salas de selección que son frecuentadas por los empleados, solicitantes de empleo, o solicitantes de membresía en los sindicatos. Las empresas y organizaciones que tienen más de una de estas oficinas, plantas o lugares para sus negocios, deben poner copias adicionales de esta tarjeta. Para información de las organizaciones afiliadas a Nebraska EDC, este documento cumple con los requisitos para fijar los avisos, según las leyes administradas por la EDC.

Esta Comisión investiga las Quejas de Discriminación Legal Presentadas en cualquier Parte del Estado de Nebraska. Sin Costo Alguno para el Persona que Presenta la Queja

**Discriminación en Alojamiento Públicos y Vivienda**  
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, Préstamos, y Prácticas de Negociación, el Uso de Propiedades, Cláusulas, el Cambio de Organización de Alquiler o (Inquilinos que aplican la ley) y por tener hijos de que el niño de los propietarios van a disminuir y vaciar sus viviendas.  
Autoridad: Secciones 20-301 a 20-304, R.U.S. Nebraska, 1963.

**Protección contra las Representas**  
Las leyes que son aplicadas por la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Nebraska le protegen al empleador, arrendador o a otro que debe cumplir con las leyes al participar en cualquier forma de represalia causada porque usted haya presentado una queja de discriminación, se haya opuesto a una práctica que es ilegal de acuerdo con estas leyes, o por haber asistido como testigo en cualquier investigación o audiencia realizada por la Comisión.  
Además, 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 práctica ilegal o se haya rechazado a llevar a cabo cualquier acción que sea ilegal bajo las leyes del Estado de Nebraska o del Estado Unidos.

## Salario Mínimo en Nebraska

Fecha efectiva	Tarifa de Sueldo Mínimo 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 del 2027, el salario mínimo aumentará según el aumento del costo de vida conforme lo mide el Índice de Precios al Consumidor.

- Excepto a lo dispuesto a continuación, todo empleador de cuatro o más personas a la misma vez deberá pagar a sus empleados un salario mínimo 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 deberá ser igual o superior al salario mínimo vigente. El monto del salario por hora pagado al empleado será de al menos \$2.13 por hora y el empleador es responsable de compensar la diferencia entre el salario por hora real y las propinas pagadas al empleado y el salario mínimo actual.
- Cualquier empleador que emplee a estudiantes-aprendices como parte de un programa de capacitación vocacional real deberá pagar los salarios de dichos estudiantes-aprendices en una tasa de al menos el 75% del salario mínimo.
- Un empleador puede pagar a un nuevo empleado menor a los 20 años de edad, que no sea un trabajador temporal o migrante, un salario durante el tiempo de capacitación de al menos el 75% del salario mínimo federal durante 90 días a partir de la fecha de contratación del nuevo empleado, sujeto a los términos 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:
  - Empleo debe incluir el permiso para trabajar;
  - El empleador debe incluir a cualquier individuo, sociedad, sociedad de responsabilidad limitada, asociación, corporación, fideicomiso comercial, representante legal o grupo organizado de personas que empleen a cuatro o más empleados a la misma vez, excepto para el empleo estacional de no más de veinte semanas en cualquier año conforme al calendario, actuando directa o indirectamente en interés de un empleador en relación con un empleado, pero no incluirá los Estados Unidos, el estado o cualquier subdivisión política del mismo; Empleador incluirá a cualquier individuo empleado por cualquier empleador, pero no incluirá a:
    - Cualquier individuo empleado en la agricultura;
    - Cualquier individuo empleado como niñera en o cerca de un hogar privado;
    - Cualquier individuo empleado en una capacidad ejecutiva, administrativa o profesional válida o como superintendente o supervisor;
    - Cualquier individuo empleado por los Estados Unidos o por el estado o cualquier subdivisión política del mismo;
    - Cualquier individuo que participe en las actividades de una organización educativa, caritativa, religiosa o sin fines de lucro cuando la relación como empleador-empleado no existe de hecho o cuando los servicios prestados a dicha organización sean de carácter voluntario;
  - Pasantes y aprendices de otro modo establecido por la ley;
  - Veteranos en entrenamiento bajo la supervisión del Departamento de Asuntos de Veteranos de los Estados Unidos;
  - Un hijo en el empleo de su padre/madre o un padre/madre en el empleo de su hijo; o
  - Cualquier persona que, directa o indirectamente, está recibiendo cualquier tipo de ayuda o beneficencia federal, estatal, del condado o local y que esté discapacitada física o mentalmente y esté empleada en un programa de rehabilitación, quien deba recibir un salario a un nivel acorde con su salud, eficiencia y bienestar general;
- Clasificación ocupacional significará una clasificación establecida por el Diccionario de Títulos Ocupacionales preparado por el Departamento de los Estados Unidos; y
- Se entenderá por salario toda retribución 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 MÁS INFORMACIÓN ACERCA DE LA LEY DE SALARIO Y HORA DE NEBRASKA, CONTACTE AL DEPARTAMENTO DE LABOR DE NEBRASKA  
TELÉFONO 402-471-2239  
Actualizado: 12/7/2022



These files may not be printed out and posted to meet legal compliance posting requirements. Required posters to meet legal compliance posting requirements are physically posted at all CarMax locations. © 2023 ALLC, all rights reserved

ALLC 20221209

Compliance Date  
January 2023



Labor Law Posters, Training Videos & HR Supplies

## 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](http://Neworks.nebraska.gov).



- 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 subsiguiente para recibir beneficios por desempleo, un solicitante deberá registrarse para trabajar y crear un currículo activo en internet que se pueda buscar en el sitio web del Departamento de Labor de Nebraska para los servicios de desempleo conforme a 219 NAC 4.
- C.** La solicitud inicial para recibir beneficios debe ser efectiva al día siguiente 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 está 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 período de tiempo.

- 004.** El Departamento podría indicarle a un solicitante que se comunique con una o 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 debiera 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 empleado, 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 recibe 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.

Actualizado: 12/1/2022

### Aviso al empleador / empleados

Su estado tiene su propia ley del salario mínimo que requiere anunciar un aviso con respecto a los aspectos de esa ley. Los empleadores son requeridos a anunciar el aviso Federal del Salario mínimo del Departamento de los Estados Unidos. Actualmente se requiere el aviso que se está preparando. Según el Departamento de Partidos Laborales, el estado Federal y la ley del estado tienen las tasas diferentes del salario mínimo, el estándar más alto aplica.

Este aviso se publica con propósitos informativos únicamente

Algunas de estas notificaciones fueron traducida por una compañía privada, a menos que la agencia del gobierno lo ha publicado.



SP-NE-S

2023/12/21/2023