

NEBRASKA



ESTADO DE NEBRASKA • Comisión para la Igualdad de Oportunidades

Aviso a solicitantes de empleo, empleados, empleadores, sindicatos, agencias de empleo, arrendadores, inquilinos, propietarios y público en general:

DISCRIMINACIÓN EN

• EMPLEO • ALOJAMIENTO • ALOJAMIENTOS PÚBLICOS • ESTA PROHIBIDO POR LA LEY ESTATAL

Prácticas laborales ilegales

Es ilegal que un empleador discrimine por motivos de raza, color, sexo, embarazo, origen nacional, religión, estado civil, discapacidad y edad (personas de 40 años). Las prácticas laborales ilegales pueden incluir discriminación en áreas como contratación, ascensos, traslados, despidos, medidas disciplinarias, despido, compensación y beneficios, capacitación, otras condiciones de empleo, ajustes razonables o acceso. La Comisión de Igualdad de Oportunidades de Nebraska está autorizada a investigar denuncias de discriminación en virtud de la Ley de Prácticas Justas de Empleo, que cubre a los empleadores con 15 o más empleados; la Ley de Igualdad Salarial de Nebraska, que cubre a los empleadores con 5 o más empleados; y la Ley que Prohíbe la Discriminación Injusta en el Empleo por Edad, que cubre a los empleadores con 20 o más empleados. Las organizaciones, laborales, las agencias de empleo y los programas de aprendizaje y capacitación están cubiertos por la ley. Autoridad: Secciones 48-1001 a 48-1009; Secciones 48-1121 a 48-1123; Secciones 48-1216 a 1227, R.R.S. Nebraska, 1963.

Discriminación en la vivienda y alojamientos públicos

La Ley de Vivienda Justa de Nebraska prohíbe las prácticas ilegales de vivienda que incluyen discriminación por motivos de raza, color, religión, origen nacional, sexo, discapacidad y estado familiar en compras, ventas, alquileres, préstamos, publicaciones, representaciones, consultas, limitadas, despidos o degradación de agentes o empleados en obediencia a la ley, blockbusting y otras acciones similares. Autoridad: Secciones 20-301 a 20-344, R.R.S. Nebraska, 1963.

Protección contra represalias

Las leyes aplicadas por la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Nebraska prohíben que un empleador, arrendador u otras personas sujetas a las leyes tomen cualquier tipo de represalia por haber presentado una denuncia por discriminación, haberse opuesto a una práctica ilegalizada por estas leyes o haber asistido como testigo en cualquier investigación, procedimiento o audiencia realizada por la Comisión. Además, la Ley de Prácticas Justas en el Empleo Fair Employment Practices Act prohíbe que un empleador tome represalias por oponerse a una práctica ilegal o negarse a realizar una acción legal según las leyes del estado de Nebraska o de los Estados Unidos, o por preguntar, discutir o divulgar información sobre los salarios, beneficios u otras compensaciones de los empleados.

- **QUEJAS:** El ODE de Nebraska investiga cada queja de manera imparcial, sin costo alguno para usted y el público. Si existen motivos razonables para creer que se violó la ley, el ODE de Nebraska convocará una conferencia de conciliación. En caso de no lograr un acuerdo o resolver una queja mediante conciliación, mediación, conciliación, arbitraje o persuasión, se podrá llevar a cabo una audiencia pública o un litigio.
- **EMPLEADORES, AGENCIAS DE EMPLEO, SINDICATOS, PROPIETARIOS, PRESTAMISTAS, ORGANISMOS DE BIENES RAÍCES, PROPIETARIOS, PÚBLICO, ETC.:** Pueden comunicarse con el ODE de Nebraska para obtener información sobre procedimientos, asesoramiento sobre problemas de prácticas, literatura, lista de lecturas, peticiones, servicios de ombuds y ayuda en la programación educativa.

Para obtener información o asistencia, comuníquese con el NEDC en:

Oficina principal
Comisión para la Igualdad de Oportunidades
1526 K Street, Suite 310
Lincoln, Nebraska 68508
Teléfono: (402) 471-2024
1-800-442-4112
www.nedc.nebraska.gov

Branch Office
Complax de Oficinas Paralelas
5006 Broadway, Suite 600
Scottsbluff, Nebraska 68961-3515
Teléfono (308) 632-1340
1-800-930-8633

Branch Office
1313 Farmer Street, Suite 318
Omaha, Nebraska 68102-1836
Teléfono (402) 939-2029
1-800-362-7620

- **ESTE AVISO DEBE COLOCARSE** en lugares visibles y bien iluminados, como oficinas de contratación, tableros de anuncios para empleados, salas de espera de agencias de empleo y aedes sindicales, que sean frecuentados por empleados, solicitantes de empleo o candidato a afiliarse a un sindicato. Las empresas y organizaciones que tengan más de una oficina, planta o lugar de publicación deben solicitar copias adicionales de este aviso. Para obtener información sobre excepciones, escriba al Comité de Empleos de Nebraska (NECC). Este documento cumple con los requisitos de publicación establecidos por las leyes del NEDC.

ESTA COMISIÓN INVESTIGA QUEJAS DE DISCRIMINACIÓN LEGAL PRESENTADAS EN CUALQUIER LUGAR DEL ESTADO DE NEBRASKA SIN COSTO PARA LA PERSONA QUE PRESENTA LA QUEJA.

SEGURO POR DESEMPEÑO:

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.



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, 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 solicitante deberá ser firmado o autenticado. 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 la solicitud web del Departamento de Labor de Nebraska para los servicios de reempleo 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 presenta 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 período 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 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: 1/21/2022

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 responsables de anunciar el aviso Federal del Salario mínimo del Departamento del los Estados Unidos. Adicionalmente se requiere el aviso que su estado proporciona. Según el Departamento de Partidos Laborales, donde 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

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

SP-NE-S

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 mayor 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:

1. Empleo debe incluir el permiso para trabajar;
2. 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;

Empleado incluirá a cualquier individuo empleado por cualquier empleador, pero no incluirá a:

 - a. Cualquier individuo empleado en la agricultura;
 - b. Cualquier individuo empleado como niñera en o cerca de un hogar privado;
 - c. Cualquier individuo empleado en una capacidad ejecutiva, administrativa o profesional válida o como superintendente o supervisor;
 - d. Cualquier individuo empleado por los Estados Unidos o por el estado o cualquier subdivisión política del mismo;
 - e. 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;
 - f. Pasantes y aprendices de otro modo establecido por la ley;
 - g. Veteranos en entrenamiento bajo la supervisión 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;
 - i. Cualquier persona que, directa o indirectamente, esté recibiendo cualquier tipo de ayuda o beneficencia federal, estatal, del condado o local y que está 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;
3. Clasificación ocupacional significará una clasificación establecida por el Diccionario de Títulos Ocupacionales preparado por el Departamento de los Estados Unidos; y
4. 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: 1/17/2022

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.

ALLC 20250324

Compliance Date
January 2023

iHRSource
Labor Law Posters,
Training Videos & HR Supplies