Nebraska State Postings

iHRSource

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 (mayores de 40 años)**. Las prácticas laborales ilegales pueden incluir discriminación en áreas como *contratación, ascensos, traslados, despidos, medidas disciplinarias, despidos, compensación y beneficios, capacitación, otras condiciones de empleo, ajustes razonables o acoso*. 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 2 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 48-1101 a 48-1125; Secciones 48-1219 a 1227, R.R.S. Nebraska, 1943.

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, representación, consultas, listados, despido 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, 1943.

La Ley de Derechos Civiles de Nebraska de 1969 – *Alojamientos Públicos* prohíbe la discriminación por motivos de **raza, color, religión, sexo, origen nacional, ascendencia, discapacidad o situación familiar** *en los servicios, privilegios, instalaciones, ventajas y alojamientos en todos los lugares públicos y negocios* que los ofrecen. Los establecimientos privados, etc., deben cumplir con las excepciones establecidas por la ley.

Autoridad: Secciones 20-132 a 20-143, R.R.S. Nebraska, 1943.

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 actuado como testigo en cualquier investigación, procedimiento o audiencia realizada por la Comisión. Además, la Ley de Prácticas Justas en el Empleo (Fair Employment Practice Act) prohíbe que un empleador tome represalias por oponerse a una práctica ilegal o negarse a realizar una acción ilegal 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 COE de Nebraska investigará cada queja de manera imparcial, sin costo alguno para usted y sin publicidad. Si existen motivos razonables para creer que se violó la ley, el COE de Nebraska convocará una conferencia de conciliación. En caso de no lograrse un acuerdo o resolver una queja mediante conferencia, mediación, conciliación, arbitraje o persuasión, se podrá llevar a cabo una audiencia pública o un litigio.
- EMPLEADORES, AGENCIAS DE EMPLEO, SINDICATOS, PROPIETARIOS, PRESTAMISTAS, OFICINAS DE BIENES RAÍCES, PROPIETARIOS, PÚBLICO, ETC.: Pueden comunicarse con el EOC de Nebraska para obtener información sobre procedimientos, asesoramiento sobre problemas de políticas, literatura, listas de lectura, películas, servicio de oradores y ayuda en la programación educativa.

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

Oficina principal	Branch Office
Comisión para la Igualdad de Oportunidades 1526 K Street, Suite 310 Lincoln, Nebraska 68508 Teléfono: (402) 471-2024 1-800-642-6112 www.neoc.nebraska.gov	Complejo de Oficinas Panhandle 505A Broadway, Suite 600 Scottsbluff, Nebraska 69361-3515 Teléfono (308) 632-1340 1-800-830-8633 Branch Office 1313 Farnam Street, Suite 318 Omaha, Nebraska 68102-1836 Teléfono (402) 595-2028 1-800-382-7820

- 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 sedes sindicales, que sean frecuentados por empleados, solicitantes de empleo o candidatos 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 (NEOC). Este documento cumple con los requisitos de publicación establecidos por las leyes del NEOC.

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

LICENCIA REMUNERADA POR ENFERMEDAD — NEBRASKA

LEY DE FAMILIAS Y LUGARES DE TRABAJO SALUDABLES DE NEBRASKA
FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: 1 DE OCTUBRE DE 2025

DESDE EL 1 DE OCTUBRE DE 2025, LOS EMPLEADOS PODRÁN ACCEDER A LA LICENCIA REMUNERADA POR ENFERMEDAD.

ACUMULACIÓN DE TIEMPO DE LA LICENCIA POR ENFERMEDAD

Los empleados comenzarán a acumular tiempo para la licencia remunerada por enfermedad después de 80 horas consecutivas de empleo. Desde ese momento, los empleados acumularán un mínimo de 1 hora por cada 30 horas trabajadas, sujeto a las siguientes limitaciones:

- Los empleados de empleadores que tengan entre 11 y 19 empleados acumularán 40 horas de licencia remunerada por enfermedad en un año.
- Los empleados de empleadores que tengan 20 empleados o más acumularán 56 horas de licencia remunerada por enfermedad en un año.

Los empleadores pueden establecer límites más altos de acumulación y uso.

USO DE LA LICENCIA POR ENFERMEDAD

Los empleados pueden usar su licencia remunerada por enfermedad por los siguientes motivos:

- En caso de enfermedad, lesión o condición de salud del empleado, o para acceder a un tratamiento, diagnóstico o atención médica preventiva.
- En caso de que deba ocuparse de algún miembro de su familia que padezca una enfermedad, lesión o condición de salud, o para acompañarlo a un tratamiento, diagnóstico o atención médica preventiva.
- En caso de tener que asistir a citas en la escuela o un consultorio relacionadas con una enfermedad, lesión o condición de salud del hijo(a) del empleado.
- En caso de cierre del negocio del empleado o para cuidar a su hijo(a) si cierra el colegio o centro de cuidado por orden de un oficial público debido a una emergencia de salud pública.
- En caso de necesidad del empleado de aislarse o de cuidar a un familiar que deba aislarse por una enfermedad contagiosa según determine una autoridad sanitaria o profesional de la salud.

REPRESALIAS PROHIBIDAS

Se prohíbe aplicarles sanciones disciplinarias a los empleados que soliciten o usen su licencia remunerada por enfermedad.

DERECHOS

Todos los empleados tienen derecho a presentar una demanda o queja si se el empleador le niega la licencia remunerada por enfermedad establecida por la ley o si se le aplica una sanción disciplinaria por solicitar usar la licencia remunerada por enfermedad.

Puede hacerle las preguntas sobre los derechos y responsabilidades establecidos por la ley a la División de Estándares Laborales.

División de Estándares Laborales del Departamento de Trabajo de Nebraska
dol.nebraska.gov • Correo electrónico: NDOL.Laborstdrdsinquiries@nebraska.gov • Teléfono: 402-471-2239

NEBRASKA DEPARTMENT OF LABOR

Empleador/Programa de Igualdad de Oportunidades • TDD: 800-833-7352
Hay asistencia y servicios disponibles para personas con discapacidad, previa solicitud.

Publicado: 07/2025

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:

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; o
   i. Cualquier persona que, directa o indirectamente, esté 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;
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

NEBRASKA Good Life. Great Connections. DEPARTMENT OF LABOR

Actualizado: 12/7/2022

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**.

NEBRASKA Good Life. Great Connections. DEPARTMENT OF LABOR

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 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 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, podrá 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 deber 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 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 debió 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.

Actualizado: 12/1/2022

Aviso al empleador / empleados

Su estado tiene su propia ley del salario mínimo que requiere anunciando un aviso con respecto a los aspectos de esa ley. Los empleadores son requeridos a anunciar el aviso Federal del Salario mínimo del Departamento del los Estados Unidos. Adicionalmente se requiere el aviso que su estado proporcione. Según el Departamento de Partido Laborista; 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.

C1025

NEBRASKA

© 2025 ALLC

SP-NE-S

iHRSource
www.ihrsource.com
800-848-0088

C1025 • 0925 • v11

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.

© 2025 ALLC, all rights reserved

ALLC 20250922

Compliance Date October 2025

iHRSource
Labor Law Posters, Training Videos & HR Supplies