J. J. Keller & Associates, Inc.® Since 1953

LEYES LABORALES

FEDERAL

NEBRASKA

FED

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO (FLSA–siglas en inglés)

SALARIO MÍNIMO FEDERAL
$7.25 POR HORA
A PARTIR DEL 24 DE JULIO DE 2009

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

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

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

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

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 avaluaciones pueden duplicarse cuando se determina que los incumplimientos fueron deliberados o repetidos. La ley también prohibe 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.

DEPARTMENT OF LABOR
UNITED STATES OF AMERICA
WHD
DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd
WH1088 SPA

REV. 04/2023

NE

Department of Labor

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.

NEBRASKA
Good Life. Great Connections.
DEPARTMENT OF LABOR

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

REV. 12/7/2022

FED

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 cuál necesita una licencia de FMLA.

¿Soy elegible para tomaruna 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** 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**.

ESCANEAR
DEPARTMENT OF LABOR
UNITED STATES OF AMERICA
DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS
WH1420

REV. 04/2023

FED

SUS DERECHOS CONFORME A USERRA
LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO DE LOS SERVICIOS UNIFORMADOS

USERRA protege los derechos laborales de individuos que dejan sus puestos de empleo de manera voluntaria o involuntaria para participar en el servicio militar o en ciertos tipos de servicio en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también prohíbe a los empleadores discriminar contra miembros presentes y pasados de los servicios uniformados, y contra aspirantes a servicios uniformados.

DERECHOS A REEMPLEO
Usted tiene el derecho a recuperar su empleo civil si deja ese trabajo para el desempeño del deber en el servicio uniformado y:
- usted se asegura de que su empleador reciba previo aviso verbal o escrito de su servicio;
- usted tiene cinco años o un tiempo menor de servicio acumulado en los servicios uniformados en el transcurso de su empleo con ese empleador específico;
- usted regresa a trabajar o solicita reempleo de una manera oportuna tras la conclusión del servicio; y
- usted no ha sido separado del servicio al ser dado de baja por descalificación o bajo otras condiciones que no sean honorables.

Si usted reúne los requisitos para el reempleo, deberá ser restablecido con el empleo y los beneficios que usted hubiera obtenido si no hubiera estado ausente debido al servicio militar o, en algunos casos, con un empleo comparable.

DERECHO A ESTAR LIBRE DE DISCRIMINACIÓN Y REPRESALIAS
Si usted:
- es un miembro presente o pasado del servicio uniformado;
- ha solicitado ser miembro del servicio uniformado; o
- está obligado a servir en el servicio uniformado;

entonces un empleador no puede negarle a usted:
- empleo inicial;
- reempleo;
- retención de su empleo;
- ascenso; o
- cualquier beneficio del empleo

debido a esta situación.

Además, un empleador no puede tomar represalias contra alguien que ayude en la aplicación de los derechos de USERRA, lo cual incluye testificar o hacer una declaración relacionada con un proceso bajo USERRA, incluso si esa persona no está relacionada con el servicio.

PROTECCIÓN DE SEGURO MÉDICO
- Si usted deja su empleo para cumplir con el servicio militar, tiene el derecho a elegir continuar su cobertura existente del plan médico basado en el empleador para usted y sus dependientes por hasta 24 meses durante dicho servicio militar.
- Incluso si no elige continuar la cobertura durante su servicio militar, usted tiene el derecho a ser reincorporado en el plan médico de su empleador cuando usted regrese a su empleo, por lo general sin ningún período de espera o exclusión (p. ej., exclusiones por condiciones preexistentes) a excepción de enfermedades o lesiones relacionadas con el servicio.

APLICACIÓN DE LA LEY
- El Servicio de Empleo y Capacitación para Veteranos de Guerra (*Veterans Employment and Training Service, VETS*) del Departamento del Trabajo de EE.UU. está autorizado para investigar y resolver quejas de infracciones de USERRA.
- Para obtener ayuda para presentar una queja, o para obtener cualquier otra información sobre USERRA, comuníquese con VETS al **1-866-4-USA-DOL** o visite su sitio web en **https://www.dol.gov/agencies/vets/**. Puede consultarse a un asesor interactivo de USERRA en línea en **https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra**.
- Si presenta una queja ante VETS y VETS no puede resolverla, usted puede pedir que su caso se remita al Departamento de Justicia o a la Oficina del Consejero Especial (*Office of Special Counsel*), según corresponda, para representación.
- Puede saltarse el proceso de VETS y entablar una demanda civil contra el empleador por infracciones de USERRA.

Los derechos anotados aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. El texto de este aviso fue preparado por VETS, y puede verse en Internet en esta dirección: **https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra/poster**.

La ley federal exige que los empleadores notifiquen a sus empleados de sus derechos conforme a USERRA, y los empleadores pueden satisfacer este requisito al poner a la vista el texto de este aviso donde habitualmente coloquen avisos para empleados.

U.S. Department of Labor • 1-866-487-2365 U.S. Department of Justice Office of Special Counsel
Employer Support of the Guard and Reserve • 1-800-336-4590

REV. 05/2022

FED

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

EXENCIONES
Esta Ley no afecta a los empleados de los gobiernos federal, estatales y locales. Tampoco se aplica a las pruebas que el Gobierno Federal les administra a ciertos individuos del sector privado que trabajan en actividades relacionadas con la seguridad nacional.

La Ley permite la administración de pruebas de polígrafo (un tipo de detector de mentiras) en el sector privado, sujeta a ciertas restricciones, a ciertos aspirantes para empleos en compañías de seguridad (vehículos blindados, sistemas de alarma y guardias). También se les permite el uso de éstas a compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos.

La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo, sujeta a ciertas restricciones, a empleados de empresas privadas que estén bajo sospecha razonable de estar involucrados en un incidente en el sitio de empleo (tal como un robo, desfalco, etc.) que le haya ocasionado daños económicos al empleador.

La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratos colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas de polígrafo.

DERECHOS DE LOS EXAMINADOS
En casos en que se permitan las pruebas de polígrafo, éstas deben ser administradas bajo una cantidad de normas estrictas en cuanto a su administración y duración. Los examinados tienen un número de derechos específicos, incluyendo el derecho de advertencia por escrito antes de someterse a la prueba, el derecho a negarse a someterse a la prueba o a descontinuarla, 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.

DEPARTMENT OF LABOR
UNITED STATES OF AMERICA
WHD
DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd
WH1462 SPA

REV. 02/2022

NE

Department of Labor

SEGURO POR DESEMPLEO: AVISO DE DERECHOS DE BENEFICIOS

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

Para presentar un recalmo para recibir benificios 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 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, 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 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 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

REV. 12/1/2022

NE

Equal Opportunity Commission

Aviso a solicitantes de empleo, empleados, empleadores, sindicatos, agencias de empleos, arrendadores, inquilinos, propietarios, público:

LA DISCRIMINACIÓN EN
★ EMPLEO ★ VIVIENDA ★ ALOJAMIENTOS PÚBLICOS ★
ESTÁ PROHIBIDA 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 (más de 40 años).** Las prácticas laborales ilegales pueden incluir discriminación en áreas como *contratación, ascensos, transferencias, despidos, medidas disciplinarias, rescisión, compensación y beneficios, capacitación, otros términos o condiciones de empleo, adaptaciones razonables o acoso.* La Comisión de Igualdad de Oportunidades de Nebraska está autorizada para 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 de Prohibición de la Discriminación Injusta en el Empleo por Motivos de Edad, que cubre a los empleadores con 20 o más empleados. Las organizaciones sindicales, las agencias de empleo y los programas de aprendizaje y capacitación están todos 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 en los Lugares Públicos
La Ley de Vivienda Justa de Nebraska prohibe las prácticas de vivienda ilegales, que incluyen la discriminación por **raza, color, religión, nacionalidad, sexo, discapacidad y situación familiar** en *compras, ventas, alquileres, préstamos, publicaciones, representación, consultas, listados, despidos o degradaciones de agentes o empleados* en cumplimiento de la ley, ventas engañosas 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 - *Adaptaciones en edificios públicos* prohibe la discriminación por **raza, color, religión, sexo, origen nacional, ascendencia, discapacidad o situación familiar**, *en servicios, privilegios, instalaciones, ventajas y adaptaciones por parte de todos los lugares públicos y empresas* que las ofrezcan. Los establecimientos privados, etc. deben cumplir las excepciones establecidas en 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 prohiben a un empleador, arrendador u otras personas sujetas a las leyes a participar en cualquier forma de represalia debido a que usted haya presentado un cargo de discriminación, se haya opuesto a una práctica ilegal por estas leyes o haya actuado como testigo en cualquier investigación, procedimiento o audiencia llevada a cabo por la Comisión. Además, la Ley de Prácticas de Empleo Justo considera ilegal que un empleador tome represalias porque una persona se haya opuesto a una práctica ilegal o se haya negado a llevar a cabo una acción que sea ilegal según las leyes del estado de Nebraska o de los Estados Unidos, o haya preguntado, discutido o revelado información sobre los salarios, beneficios u otra compensación de los empleados.

- QUEJAS: La EOC de Nebraska investigará cada queja de manera imparcial, sin costo alguno para usted y sin publicidad. Si hay motivos razonables para creer que se ha violado la ley, la EOC de Nebraska celebrará una conferencia de conciliación. En caso de que no se llegue a un acuerdo o se resuelva un cargo mediante conferencia, mediación, conciliación, arbitraje o persuasión, podrá celebrarse una audiencia pública o un litigio.
- EMPLEADORES, AGENCIAS DE EMPLEO, SINDICATOS, PROPIETARIOS, PRESTAMISTAS, AGENCIAS INMOBILIARIAS, PROPIETARIOS, PÚBLICO, ETC.: Podrá solicitar a la EOC de Nebraska información sobre procedimientos, asesoramiento sobre problemas de políticas, documentación, listas de lectura, películas, servicio de oradores, ayuda en programas educativos.

Para obtener información o asistencia, póngase en contacto con la NEOC en:

Oficina Principal
Equal Opportunity Commission
(Comisión de Igualdad de Oportunidades)
1526 K Street, Suite 310
Lincoln, Nebraska 68508
Teléfono (402) 471-2024
1-800-642-6112
www.neoc.nebraska.gov

Sucursal
Panhandle Office Complex
505A Broadway, Suite 600
Scottsbluff, Nebraska 69361-3515
Teléfono (308) 632-1340
1-800-830-8633

Sucursal
1313 Farnam Street, Suite 318
Omaha, Nebraska 68102-1836
Teléfono (402) 595-2028
1-800-382-7820

- **ESTE AVISO DEBE SER PUBLICADO** en lugares visibles y bien iluminados, por ejemplo, oficinas de contratación, tableros de anuncios para empleados, salas de espera de agencias de empleo, salas de sindicatos, que sean frecuentados por empleados, personas que buscan empleo o solicitantes de afiliación sindical. Las empresas y organizaciones que tengan más de una oficina, planta o lugar de publicación de este tipo deben solicitar copias adicionales de este aviso. Para obtener información sobre excepciones, escriba a la EOC de Nebraska. Este documento cumple los requisitos de publicación de conformidad con las leyes administradas por la NEOC.

ESTA COMISIÓN INVESTIGA LAS DENUNCIAS DE DISCRIMINACIÓN ILEGAL PRESENTADAS EN CUALQUIER LUGAR DEL ESTADO DE NEBRASKA SIN COSTO ALGUNO PARA QUIEN LAS PRESENTA

REV. 01/2025

AVISO: *Este estado tiene su propia ley de salario mínimo. También se le requiere a los empleadores que fijen el aviso de los Derechos del empleado bajo la Ley de Normas Justas de Trabajo, la cual indica el salario mínimo federal. En caso de que tanto la tasa federal como la estatal se apliquen a un empleado, el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos estipula que el empleado tiene derecho a la tasa mayor del salario mínimo.*

ESTE AVISO TIENE ÚNICAMENTE FINALIDAD INFORMATIVA.

NE

Department of Labor

NOTIFICACIÓN

HORAS DE EMPLEO PARA LOS NIÑOS MENORES DE DIECISÉIS AÑOS

Según las disposiciones de la sección 48-310, estatutos recopilados de Nebraska, por medio de la presente, se da aviso del número de horas en las que los empleados menores de dieciséis años empleados en esta sala deben trabajar cada día, las horas de comienzo y finalización y el tiempo permitido para comida según se indica a continuación:

Nombre del empleado	Horas requeridas cada día	Hora de comienzo	Hora de finalización	Tiempo permitido para comidas

Empleador o agente del empleador

Formulario creado por Nebraska Workforce Development, Department of Labor, Safety and Labor Standards – 5404 Cedar St, 3rd Floor, Omaha, NE, 68106, (402) 595-3095.

FORMULARIO NRO. 110

NE

Department of Labor

LICENCIA REMUNERADA POR ENFERMEDAD

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 prohibe 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

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

NEBRASKA
DEPARTMENT OF LABOR

REV. 07/2025

FED

U.S. Equal Employment Opport