

# SEGUROS DE DESEMPLEO: ASESORAMIENTO DE DERECHO DE BENEFICIOS

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

Para solicitar beneficios de desempleo, acuda a [dol.nebraska.gov](http://dol.nebraska.gov)

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

**002. A.** Para los años de beneficios que comiencen antes del 1 de octubre de 2015, el individuo que desee solicitar beneficios de desempleo, deberá presentar su solicitud de beneficios a través de la aplicación en línea del Centro de Reclamos del Departamento de Labor de Nebraska, disponible en [www.dol.nebraska.gov](http://www.dol.nebraska.gov). El individuo deberá proporcionar la información tal y como se requiere en la solicitud. Cada solicitud deberá ser firmada electrónicamente o escrita a mano en un formulario prescrito por el Comisionado.

Para los años de beneficios que comiencen en o después del 1 de octubre de 2015, todas las solicitudes de beneficios de desempleo, excepto aquellas que involucren salarios pagados por el gobierno federal o el servicio militar, o sean combinadas con salarios de otro estado(s) además de Nebraska, deberá ser presentada a través de la aplicación en línea del Centro de Reclamos del Departamento de Labor de Nebraska, disponible en [www.dol.nebraska.gov](http://www.dol.nebraska.gov), a menos que necesite asistencia especial, o no haya acceso razonable a una oficina sustentada por el Departamento de Labor. Las condiciones que necesitan asistencia especial incluyen, pero no se limitan a, barreras de idioma y discapacidades físicas y mentales. Si necesitan asistencia especial, los reclamantes pueden presentar la solicitud de beneficios a través del Centro de Reclamos del Departamento de Labor de Nebraska. El individuo deberá proporcionar la información tal y como se requiere en la solicitud. Cada solicitud deberá ser firmada o atestada. Cada solicitud deberá ser firmada electrónicamente o escrita a mano en un formulario prescrito por el Comisionado.

**B.** Al presentar un reclamo inicial, reabrir un reclamo existente, o completar un reclamo subsecuente para beneficios de desempleo, el reclamante tendrá la obligación de registrarse para trabajar y de crear un currículum activo, en línea y que pueda ser encontrado en la aplicación web de los Servicios de Reempleo y Beneficios del Departamento de Labor de Nebraska, de acuerdo con el código administrativo de Nebraska 219 NAC 4.

**C.** La solicitud inicial de beneficios será vigente a partir del domingo de la semana en la cual el solicitante presenta su solicitud con el Departamento. El Comisionado, por una causa justificada, puede establecer una fecha de vigencia diferente.

**D.** Una semana se considerará que está en, dentro, o durante el año de beneficios que incluye la mayor parte de dicha semana.

**003. A.** Deberá hacerse un reclamo de beneficios por separado, para cada semana de desempleo, utilizando el método de reclamación prescrito por el Comisionado

**B.** El individuo será inelegible para beneficios por cualquier semana en la que no pueda demostrar que estuvo realizando una búsqueda activa y honesta de trabajo, según se requiere bajo el código administrativo de Nebraska 219 NAC 4.

**C.** Si es prescrito por el Comisionado, se le enviará al reclamante el formulario de reclamo y deberá ser completado y devuelto por el mismo, y recibido en el Departamento dentro de los 10 días de la fecha de envío o de la fecha de finalización de la semana que se indica en el formulario, lo que sea posterior. El reclamante que no devuelva el formulario a tiempo, será inelegible para beneficios por esa semana, a menos que pueda demostrar una causa justificada por la devolución tardía. Si es encontrado inelegible, dicho solicitante también será inelegible para beneficios por cualquier semana(s) intermedia hasta la semana en la cual el formulario es devuelto, independientemente de la causa.

**D.** El reclamante deberá completar un reclamo mediante una transacción electrónica y deberá ser recibido por el Departamento a más tardar el viernes siguiente a la fecha de finalización de la semana más reciente. El no completar la transacción electrónica a tiempo, será la base para la denegación de los beneficios por dicha semana, a menos que una causa justificada por la transacción tarde pueda ser demostrada. Todas las semanas intermedias, hasta la semana en la cual la transacción fue completada y recibida por el Departamento, también serán denegadas, independientemente de la causa.

**E.** Un reclamo de beneficios tendrá que ser efectuado para recibir crédito por la semana de espera, aunque los beneficios no sean pagables para esa semana.

**F.** Un reclamo de beneficios tendrá que ser efectuado por cada semana de elegibilidad durante el tiempo que el solicitante esté esperando los resultados de una audiencia de apelación, si es que el solicitante tiene la intención de reclamar beneficios durante ese período de tiempo.

**004.** Es posible que el Departamento ordene que el reclamante se comunique con una de sus oficinas para cumplir con los requisitos de elegibilidad u otros requisitos de comunicación, o para proporcionar otro tipo de información como sea necesario para administrar la Ley de Seguridad de Trabajo de Nebraska. A menos que se demuestre una razón justificada, el no comunicarse con la oficina como ha sido indicado, podrá resultar en la denegación de los beneficios comenzando con la semana en la que el reclamante estuvo programado para comunicarse y finalizando el sábado anterior a la semana en la cual él o ella se comunicó con el Departamento.

**005.** En caso de que la información de salarios no se pueda obtener de un empleador, el Departamento puede solicitar que tal información sea proporcionada por el reclamante. Es posible que se solicite que el reclamante proporcione los talones de cheques de su sueldo, W-2 u otra información confiable que pueda corroborar el monto de los salarios declarados por el reclamante. Si el reclamante no cumple con esta petición antes de la fecha indicada en el formulario, causará que el reclamo sea procesado sin incluir los salarios solicitados y podrá resultar en la denegación de los beneficios hasta la semana en la cual la información solicitada sea recibida por el Departamento.

**006.** En el caso de que ambos, el Gobernador del Estado de Nebraska y el Presidente, declaren un desastre mayor, el Comisionado puede permitir que la fecha de vigencia de los reclamos de desempleo sea modificada a una fecha anterior, para que coincida con la fecha de vigencia del período de desastre declarado por el gobierno federal.

**007.** Cada trabajador que esté involucrado en algún empleo cubierto por la Ley de Seguridad de Trabajo de Nebraska, incluyendo los servicios cubiertos por elección del empleador, tendrá que obtener un número de cuenta de seguro social federal y proporcionar ese número a cada empleador para el cual trabaja, siempre y cuando sea un empleo cubierto por la Ley de Seguridad de Trabajo de Nebraska.

**008.** Las semanas descalificadas que fueron determinadas según el estatuto revisado de Nebraska – (Neb. Rev. Stat.) 48-628 como también las reducciones en los beneficios que fueron determinadas según el Neb. Rev. Stat. 48-626, serán determinadas de acuerdo con el número de semanas de descalificación en vigor en la fecha aplicable del reclamo inicial, transicional o adicional más reciente.



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 Ilegales de Empleo	Discriminación en Alojamientos Públicos y Vivienda	Protección contra las Represalias
<p>Es ilegal que un empleador discrimine en contra de usted por su <b>Raza, Color, Sexo, Embarazo, Origen Nacional, Estado Civil, Discapacidad, Religión y/o Edad (40 años de edad o más)</b>. La discriminación puede ocurrir en áreas tales como en la <i>Contratación, los Ascensos, los Traslados, los Paros Involuntarios, la Disciplina y los Despidos, las Compensaciones y los Beneficios, Entrenamiento, Otros Términos o Condiciones de Empleo, o el Acoso Sexual</i>. La Comisión de la 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 Edad en Nebraska, la cual cubre a empleadores con 20 ó más 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>El Acta de Vivienda Justa en Nebraska prohíbe las <i>prácticas ilegales de vivienda</i> que incluyen discriminación por <b>Raza, Color, Religión, Origen Nacional, Sexo, Discapacidad y Estado Familiar</b> en la <i>Compra, Venta, Alquiler, Préstamos, la Publicación, Representación, al hacer Preguntas, Listas, el Despido o Degradación de Agentes o Empleados</i> que apliquen la Ley, promover temor de que el valor de las propiedades van a disminuir y acciones similares.</p> <p>Autoridad: Secciones 20-301 a 20-344, R.R.S. Nebraska, 1943.</p> <p>El Acta de Derechos Civiles de Nebraska, de 1969 – <i>Alojamientos Públicos</i> prohíbe la discriminación por su <b>Raza, Color, Religión, Sexo, Origen Nacional o Ascendencia</b> en los <i>Servicios, Privilegios, Facilidades, Ventajas y Alojamientos</i> en todos los <i>Lugares Públicos y Negocios</i> que los ofrezcan. 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>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 práctica que es ilegal de acuerdo con estas Leyes, o por haber servido como testigo en cualquier investigación o audiencia realizada por la Comisión.</p> <p>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 rehusado a llevar a cabo cualquier acción que sea ilegal bajo las leyes del Estado de Nebraska o de los Estados Unidos.</p>

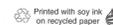
• QUEJAS: La EOC de Nebraska, investigará cada queja de manera imparcial, sin costo a usted y sin publicidad. Si hay causa razonable para creer que la Ley ha sido violada, la EOC de Nebraska realizará una conferencia de conciliación. En caso de que no se resuelva la queja por medio de la conferencia, mediación, conciliación, arbitraje o persuasión, es posible que se lleve a cabo una audiencia pública o litigación.

• LOS EMPLEADORES, LAS AGENCIAS DE EMPLEOS, LOS SINDICATOS, LOS ARRENDADORES, PRESTAMISTAS, OFICINAS DE BIENES RAICES, PROPIETARIOS, EL PÚBLICO, 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 oradores, y ayuda con programas educativos.

Para información o Asistencia, Por Favor Escriba, Llame o Venga a:		
Oficina Principal Equal Opportunity Commission 301 Centennial Mall South, 5th Floor P.O. Box 94934 Lincoln, Nebraska 68509-4934 Teléfono (402) 471-2024 1-800-642-6112	Sucursal Panhandle Office Complex 4500 Avenue 'I' P.O. Box 1500 Scottsbluff, Nebraska 68363-1500 Teléfono (308) 632-1340 1-800-830-8633	Sucursal 1313 Farnam on-the-Mall Omaha, Nebraska 68102-1836 Teléfono (402) 595-2028 1-800-382-7820 <a href="http://www.neoc.ne.gov">www.neoc.ne.gov</a>

• **ESTE AVISO DEBE SER FIJADO** en un lugar visible y bien alumbrado, por ejemplo: oficinas de empleo, pizarras de boletines 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 más de una de dichas oficinas, plantas o lugares para fijar anuncios, deben pedir copias adicionales de esta oficina. Para información de las excepciones escriba a Nebraska EOC. Este documento cumple con los requisitos para fijar los avisos, según las Leyes administradas por la NEOC.

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



REV 2/08

Actualizada: 10/5/2016

# Salario Mínimo en Nebraska

Efectivo a partir del 1 de enero de 2016

## \$9.00 por Hora

### Aviso a los empleados

Excepto como se describe a continuación, cada empleador que emplea a cuatro o más personas a la vez, debe pagar a sus empleados un salario mínimo de nueve dólares por hora.

• Si el empleado es compensado a través de propinas, el empleador debe pagar salarios mínimos de dos dólares con trece centavos por hora, más todas las propinas que se les han dado por los servicios prestados. La suma de los salarios y propinas recibidas por cada persona compensada a través de propinas, debe igualar o exceder nueve dólares por hora.

• Todo empleador que emplea estudiantes-aprendices como parte de un programa de formación profesional "bona fide", debe pagar salarios a tales estudiantes-aprendices de al menos setenta y cinco por ciento de los salarios mínimos.

• Un empleador puede pagar a un empleado nuevo menor de 20 años, quien no es un trabajador migrante o por temporada, un salario de entrenamiento de al menos setenta y cinco por ciento de los salarios mínimos federales, por 90 días desde el día en que el empleado nuevo fue contratado, sujeto a los términos y condiciones descritas en el Estatuto Revisado de Nebraska §48-1203.01.

**48-1202.** Para los propósitos de la Ley de Horas y Salarios (Wage and Hour Act), a menos que el contexto requiera de otra manera:

1. Emplear incluirá permitir trabajar;
2. Empleador incluirá cualquier individuo, consorcio, empresa de responsabilidad limitada, asociación, corporación, entidad fiduciaria, representante legal o grupo organizado de personas que emplea a cuatro o más empleados a la vez, excepto empleo por temporada de no más de veinte semanas en cualquier año natural, que actúa de forma directa o indirecta en los intereses de el empleador con relación al empleado, pero no incluirá a los Estados Unidos, el estado o ninguna subdivisión política a tal efecto;
3. Empleado incluirá cualquier individuo empleado por cualquier empleador, pero no incluirá:
  - a. Cualquier individuo empleado en la agricultura;
  - b. Cualquier individuo empleado como niñera(o) en o cerca de una casa privada;
  - c. Cualquier individuo empleado en una capacidad ejecutiva, administrativa o profesional "bona fide" o como superintendente o supervisor;
  - d. Cualquier individuo empleado para los Estados Unidos o para el estado o cualquier subdivisión política a tal efecto;
  - e. Cualquier individuo involucrado en las actividades de una organización educacional, de caridad, religiosa o sin fines de lucro, cuando la relación empleador-empleado en hecho no existe o cuando los servicios prestados a tal organización fueron en base voluntaria;
  - f. Aprendices de otra manera cubiertos por la ley
  - g. Veteranos en entrenamiento bajo la supervisión del Departamento de Asuntos de los Veteranos de los Estados Unidos;
  - h. Un menor de edad empleado por su madre o padre, o un padre o madre empleado por su hijo o hija; o
  - i. Cualquier persona que directa o indirectamente está recibiendo cualquier forma de ayuda federal, estatal, del condado o local, o prestaciones sociales y es una persona con discapacidades físicas o mentales y está empleada(o) en un programa de rehabilitación, quien debe recibir un salario a un nivel consistente con su salud, eficiencia y bienestar general;

4. Se entenderá por clasificación ocupacional una clasificación establecida por el Diccionario de Títulos Ocupacionales preparado por el Departamento de Trabajo de Los Estados Unidos; y

5. Se entenderá por salarios toda remuneración por servicios personales, incluyendo comisiones y bonos y el valor monetario de todas las remuneraciones por cualquier medio distinto a dinero en efectivo.

Para información adicional acerca de la Ley de Horas y Salarios de Nebraska (Nebraska Wage and Hour Act), contacte al Departamento de Labor de Nebraska.

TELÉFONO 402-471-2239

Actualizado: 10/5/2016

Updated: 9/21/16

Este cartel está diseñado para cumplir con tres requisitos estatales de publicaciones en el lugar de trabajo. No satisface necesariamente TODOS los requisitos de publicaciones en el lugar de trabajo. Visite [dol.nebraska.gov/LaborStandards/RequiredPosters](http://dol.nebraska.gov/LaborStandards/RequiredPosters) periódicamente para carteles actualizados.

NEBRASKA

Good Life. Great Connections.

DEPARTMENT OF LABOR