

Salario mínimo

Department of Labor, Division of Industrial Affairs

SALARIO MÍNIMO

Tarifa regular:
Vigencia: 01-06-15 - \$8.25/hora
Vigencia: 01-01-19 - \$8.75/hora
Vigencia: 01-10-19 - \$9.25/hora
Vigencia: 01-01-22 - \$10.50/hora
Vigencia: 01-01-23 - \$11.75/hora
Vigencia: 01-01-24 - \$13.25/hora
Vigencia: 01-01-25 - \$15.00/hora

EMPLEADOS QUE RECIBEN PROPINAS
El salario mínimo en efectivo pagadero a los empleados que reciben propinas es de \$2.23 por hora, a partir del 1/10/96.
El empleador debe poder comprobar que el empleado recibió el saldo del porcentaje mínimo total en propinas.
NOTA: El salario mínimo en efectivo de Delaware para empleados que reciben propinas es mayor que el salario en efectivo requerido por la ley federal. Los empleadores deben pagar la tarifa más alta de Delaware.
Un empleador no puede quitar ni retener las propinas excepto que lo requiera la ley. La acumulación de propinas está permitida (bajo ciertas condiciones) en un monto que no supere el 15% de las propinas reales recibidas por el empleado.

Rev. 1/26/2023

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.

Trabajo de menores de edad

Department of Labor, Division of Industrial Affairs

TRABAJO INFANTIL

Disposiciones Generales:

- La edad mínima para trabajar es 14 años.
- Se requieren permisos laborales a todos los empleados menores de 18 años.
- Se exige a todos los empleadores conservar archivados los permisos laborales de cada empleado menor.
- Se exige un nuevo permiso laboral cuando un menor cambia de empleador.

Disposiciones para individuos de 14 y 15 años:
LOS MENORES DE 14-15 AÑOS NO DEBEN TRABAJAR:

- Antes de las 7:00 a. m. ni después de las 7:00 p. m. - excepto desde el 1.º de junio hasta el Día del Trabajo cuando la hora vespertina se extiende hasta las 9:00 p. m.
- Más de cuatro (4) horas por día los días de escuela
- Más de ocho (8) horas por día en días que no hay escuela
- Más de dieciocho (18) horas en cualquier semana en que hay clases durante cinco (5) días
- Más de seis (6) días en cualquier semana
- Más de cuarenta (40) horas por semana y

Más de cinco (5) horas de forma continua sin un periodo no laborable de al menos treinta (30) minutos consecutivos.

Disposiciones específicas para individuos de 16 y 17 años:

- No deben trabajar más de doce (12) horas en una combinación de horas de escuela y laborables por día
- Deben tener al menos ocho (8) horas consecutivas de tiempo no laborable fuera de la escuela en cada periodo de veinticuatro (24) horas
- No pueden trabajar más de cinco (5) horas continuas sin un periodo no laborable de al menos treinta (30) minutos consecutivos.

Para obtener una lista de Actividades prohibidas, comuníquese con:
Departamento de Trabajo de Delaware, División de Asuntos Industriales, Oficina de Cumplimiento de la Ley de Trabajo en cualquiera de las direcciones enumeradas.
Este póster solo brinda información general en relación con las disposiciones de las leyes laborales infantiles de Delaware. Los requisitos de la ley estatal no afectan la obligación de un empleador de cumplir con cualquier disposición de la ley federal.

Rev. 01/26/2023

Pago de salarios

Department of Labor, Division of Industrial Affairs

PAGO DE SALARIOS

A LOS EMPLEADORES CON CUATRO (4) O MÁS EMPLEADOS SE LES EXIGE:

- Notificar a los empleados por escrito al momento de la contratación:
 - Tarifa de pago
 - Día, hora y lugar de pago
 - Políticas sobre límites en los beneficios del empleador
- Notificar a los empleados por escrito sobre cualquier reducción en la tarifa de pago y cualquier cambio en el día, la hora o el lugar de pago o en los beneficios.
- Proporcionar a cada empleado una declaración de pago que indique:
 - Importe de salarios adeudados.
 - Periodo de pago cubierto por el pago.
 - Montos de las deducciones (definido por separado) que se realizaron en los salarios.
 - Cantidad total de horas trabajadas en el periodo de pago (para los empleados pagados a una tarifa por hora).

PAGO DE SALARIOS

- Los salarios deben pagarse al menos una vez por mes.
- A los empleados se les deben pagar los salarios dentro de los siete (7) días del cierre de cada periodo de pago (con algunas excepciones, consulte § 1102(b)).
- Si el día de pago cae en un día no laborable, el pago se deberá realizar el día laborable anterior.

Si un empleado no está presente en el día de pago regular, el pago se realizará el siguiente día laborable regular que el empleado esté presente o se realizará por correo (solo si así lo solicita el empleado).

Los salarios pueden pagarse en una cuenta bancaria designada por un empleado (si lo solicita por escrito el empleado).

Los salarios pueden pagarse en efectivo o cheque (siempre que el empleador tome las disposiciones adecuadas para el cobro en un banco u otro establecimiento comercial conveniente para el lugar de trabajo).

Cuando un empleado renuncia o se le desvincula, suspende o despide, los salarios recibidos se pagarán en el siguiente día de pago programado de forma regular ya sea a través de los medios de pago usuales por correo (si el empleado lo solicita) como si el empleado no se hubiera suspendido o finalizado.

DEDUCCIONES ILEGALES
A los empleadores no se les permite deducir ni retener los salarios por lo siguiente :

- Falta de dinero en efectivo o inventario
- Anticipos de dinero en efectivo o cargos por bienes y servicios (excepto que haya un acuerdo firmado que especifique el monto adeudado y el cronograma de pago)
- Propiedad dañada
- Incumplimiento en la devolución de propiedad del empleador.

Rev. 1/26/2023

Compensación a los trabajadores

<p>FOX VALLEY OFFICES 4425 NORTH MARKET STREET- 3RD FLOOR WILMINGTON, DE 19802 (302) 761-8200</p>	<p>BLUE HEN CORPORATE CENTER 655 S BAY ROAD, STE. 2H DOVER, DE 19901 (302) 422-1134</p>
<p>Departmento de Trabajo de Delaware División de Asuntos Industriales</p>	<p>UNIVERSITY OFFICE PLAZA 252 CHAPMAN ROAD, 2ND FLOOR NEWARK, DE 19702 (302) 761-8200</p>

GEORGETOWN AMERICAN JOB CENTER
8 GEORGETOWN PLAZA, SUITE 2
GEORGETOWN, DE 19947
(302) 856-5230

Correo electrónico: wages@delaware.gov | Correo electrónico: workpermits@delaware.gov | Sitio web: Labor.delaware.gov

INDEMNIZACIÓN POR ACCIDENTE LABORAL

MEDIDAS IMPORTANTES QUE LLEVAR A CABO EN CASO DE LESIONES

EL EMPLEADOR DEBE:
Tener una cobertura de seguro de indemnización por accidente laboral. Brindar todo tratamiento médico, quirúrgico y hospitalario necesario desde la fecha del accidente. Cada empleador debe llevar un registro de todas las lesiones sufridas por los empleados y presentar un informe dentro de los diez (10) días desde ese momento por escrito a la Oficina de Indemnización por Accidente Laboral. Determinar los salarios semanales promedio del empleado y brindar indemnización de acuerdo con las disposiciones legales por discapacidad después del tercer día luego del accidente. Todos los acuerdos en relación con la indemnización deben presentarse ante la Oficina de Indemnización por Accidente Laboral para su aprobación.

EL EMPLEADO DEBE:
Notificar de inmediato al empleador por escrito acerca de una lesión por accidente o enfermedad laboral y solicitar servicios médicos. El incumplimiento en la notificación o en la aceptación de servicios médicos pueden privar al empleado del derecho a recibir indemnización. Notificar al empleador de inmediato, de forma directa o a través de un supervisor, sobre cualquier reclamo de indemnización por el periodo de discapacidad luego del tercer día después del accidente. En caso de lesiones mortales, la notificación debe realizarse uno o más dependientes del fallecido o una persona en su nombre. En caso de no llegar a un acuerdo con el empleador en relación con la indemnización conforme a la ley, presentar una solicitud ante la Junta de Accidentes Industriales para tener una audiencia sobre los temas en cuestión dentro de los dos (2) años de la fecha de la lesión por accidente o de un (1) año del conocimiento de un diagnóstico de enfermedad laboral o una lesión de radiación ionizante. Todos los formularios pueden obtenerse en la Oficina de Indemnización por Accidente Laboral.

Un empleador/a no puede hacer nada de lo siguiente:

- Emplear a una persona sin informar de su empleo a todas las agencias gubernamentales apropiadas y sin pagar todos los impuestos y tasas aplicables a dicha persona.
- No retener adecuadamente los impuestos estatales y federales de un/a empleado/a.
- No enviar el dinero retenido del salario de un/a empleado/a a la agencia estatal o federal correspondiente en un plazo de 7 días luego del periodo de pago aplicable.
- Un/a empleador/a no puede hacer nada de lo siguiente:
 - Pagar a un/a empleado/a un salario inferior al salario mínimo establecido por las leyes estatales y federales para el trabajo realizado.
 - Clasificar de forma incorrecta a un/a trabajador/a como contratista independiente con el fin de eludir las obligaciones salariales, tributarias o de compensación de los/las trabajadores/as en virtud de este título.
 - Conspirar a sabiendas para ayudar, asesorar o facilitar una infracción de esta sección.

PENALIDADES

- Luego de una investigación en la que el Departamento haga una determinación inicial de que un/a empleador/a ha infringido una o más disposiciones de la subsección (a) de esta sección, el Departamento puede decidir imponer una penalidad civil.
- Un/a empleador/a que infrinja este artículo estará sujeto/a a una penalidad civil no inferior a \$ 2000 y no superior a \$20.000 por cada infracción.
- Cada instancia de infracción de la subsección (a) de esta sección constituye una infracción independiente por empleado/a.
- El Departamento también puede derivar casos al Departamento de Justicia para su enjuiciamiento penal de conformidad con la sección §41D del Título 11.

RETALIACIÓN
Un/a empleador/a está sujeto/a a una penalidad civil de no menos de \$ 20.000 y no más de \$ 50.000 por cada infracción si el/a empleador/a despide o de cualquier forma toma represalias o discrimina a una persona porque esa persona hace cualquiera de los siguientes bajo esta sección:

- Presentar una queja o facilitar información al Departamento.
- Haber causado o causar la apertura de una investigación.
- Haber testificado o testificar en una audiencia.

Rev. 02/07/2023

Robo de salarios

Department of Labor, Division of Industrial Affairs

ROBO DE SALARIOS

Un/a empleador/a no puede hacer nada de lo siguiente:

- Emplear a una persona sin informar de su empleo a todas las agencias gubernamentales apropiadas y sin pagar todos los impuestos y tasas aplicables a dicha persona.
- No retener adecuadamente los impuestos estatales y federales de un/a empleado/a.
- No enviar el dinero retenido del salario de un/a empleado/a a la agencia estatal o federal correspondiente en un plazo de 7 días luego del periodo de pago aplicable.
- Un/a empleador/a no puede hacer nada de lo siguiente:
 - Pagar a un/a empleado/a un salario inferior al salario mínimo establecido por las leyes estatales y federales para el trabajo realizado.
 - Clasificar de forma incorrecta a un/a trabajador/a como contratista independiente con el fin de eludir las obligaciones salariales, tributarias o de compensación de los/las trabajadores/as en virtud de este título.
 - Conspirar a sabiendas para ayudar, asesorar o facilitar una infracción de esta sección.

PENALIDADES

- Luego de una investigación en la que el Departamento haga una determinación inicial de que un/a empleador/a ha infringido una o más disposiciones de la subsección (a) de esta sección, el Departamento puede decidir imponer una penalidad civil.
- Un/a empleador/a que infrinja este artículo estará sujeto/a a una penalidad civil no inferior a \$ 2000 y no superior a \$20.000 por cada infracción.
- Cada instancia de infracción de la subsección (a) de esta sección constituye una infracción independiente por empleado/a.
- El Departamento también puede derivar casos al Departamento de Justicia para su enjuiciamiento penal de conformidad con la sección §41D del Título 11.

RETALIACIÓN
Un/a empleador/a está sujeto/a a una penalidad civil de no menos de \$ 20.000 y no más de \$ 50.000 por cada infracción si el/a empleador/a despide o de cualquier forma toma represalias o discrimina a una persona porque esa persona hace cualquiera de los siguientes bajo esta sección:

- Presentar una queja o facilitar información al Departamento.
- Haber causado o causar la apertura de una investigación.
- Haber testificado o testificar en una audiencia.

Rev. 01/26/2023

Descansos de comidas

Department of Labor, Division of Industrial Affairs

RECESOS

Todos los empleados deben recibir un receso para las comidas de al menos 30 minutos consecutivos si el empleado tiene programado trabajar 7.5 o más horas por día.
Debe realizarse después de las primeras 2 horas de trabajo y antes de las últimas 2 horas de trabajo.

Esta regla no se aplica cuando:

- El empleado es un empleado profesional certificado por el Consejo de Educación del Estado y está empleado por la junta escolar local para trabajar directamente con niños.
- Existe un acuerdo de negociación colectiva u otro acuerdo por escrito entre empleador y empleado que dispone de otro modo.

Se han emitido reglas que otorgan exenciones cuando:

- El cumplimiento afectaría de forma negativa la seguridad pública.

Solo un (1) empleado puede llevar a cabo las responsabilidades de un puesto.
Un empleador tiene menos de cinco (5) empleados en un turno en una ubicación (la excepción solo se aplicaría a ese turno).
La naturaleza continua de las operaciones de un empleador, tales como la producción química o los experimentos de investigación, requiere que los empleados respondan a las condiciones urgentes o inusuales en todo momento y que los empleados reciban compensación por los recesos para comidas.
Cuando se permiten exenciones, los empleados deben tener permitido comer en sus estaciones de trabajo o en otras ubicaciones autorizadas y usar las instalaciones sanitarias como sea razonablemente necesario.

Rev. 01/26/2023

Discriminación

Department of Labor, Division of Industrial Affairs

DISCRIMINACIÓN

Los empleadores tienen prohibido, por ley estatal, discriminar por motivos de RAZA; COLOR; NACIONALIDAD; SEXO (INCLUYE EMBARAZO); RELIGIÓN; DISCAPACIDAD; EDAD (40+); INFORMACIÓN GENÉTICA; ORIENTACIÓN SEXUAL; IDENTIDAD DE GÉNERO; ESTADO CIVIL; MEMBRESÍA EN ORGANIZACIÓN VOLUNTARIA DE RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS (BOMBEROS VOLUNTARIOS, PERSONAL DE AMBULANCIA, AUXILIAR DE DAMAS); VÍCTIMA DE VIOLENCIA DOMÉSTICA, AGRESIÓN SEXUAL O ACOSO; RESPONSABILIDADES DE CUIDADO FAMILIAR; DECISIONES DE SALUD REPRODUCTIVA Y REPRESALIAS POR INICIAR UNA QUEJA DE DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO U Oponerse a PARTICIPAR EN LA INVESTIGACIÓN DE UNA PRÁCTICA DISCRIMINATORIA DE EMPLEO. Los empleadores con cuatro (4) o más empleados, organizaciones sindicales, agencias de empleo y comités conjuntos de gestión laboral para el aprendizaje o la capacitación están cubiertos por esta ley.

ACOSO SEXUAL: El acoso sexual de empleados, solicitantes, aprendices, trabajadores de agencias de empleo, pasantes no pagados y contratistas independientes es ilegal. El acoso sexual puede incluir: insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otra conducta física o verbal de naturaleza sexual cuando (1) se espera que el empleado se someta a dicha conducta o (2) la sumisión del empleado o el rechazo a tal conducta se use como la base para las decisiones del empleo o (3) dicha conducta tenga el efecto de interferir de forma poco razonable con el desempeño del trabajo del empleado o crear un entorno laboral intimidatorio, hostil u ofensivo. Si el acoso lo comete un supervisor, el empleador puede ser responsable incluso si el empleado no ha presentado una queja. Si el acoso lo comete un compañero de trabajo o alguien que no es empleado, los empleadores son responsables si el empleado presenta una queja ante el empleador y el empleador no ha tomado medidas para detener o corregir el acoso sexual. A partir del 1.º de enero de 2019, los empleadores deben distribuir la Ficha informativa sobre acoso sexual del Departamento de Trabajo a todos los empleados. Los empleadores con 50 o más empleados deben proporcionar capacitación interactiva sobre acoso sexual a todos los nuevos empleados y cada dos años a partir de ese momento.

DISCAPACIDAD: Se prohíbe a los empleadores, por ley estatal, discriminar a cualquier empleado por motivos de discapacidad. La ley estatal exige el empleo y la promoción de personas calificadas con una discapacidad o que, con o sin una adaptación razonable, puedan llevar a cabo las funciones esenciales de un trabajo.

EMBARAZO: Los empleadores deben brindar adaptaciones razonables a los empleados en relación con embarazo, nacimiento de niños, lactancia y condiciones relacionadas. Los empleadores no pueden rechazar a los solicitantes de empleo un puesto sobre la base de la necesidad de una adaptación en el lugar de trabajo por motivos de embarazo, realizar cambios innecesarios en las funciones laborales de una empleada embarazada o requerir a una empleada embarazada que se tome una licencia pagada o sin goce de sueldo cuando una adaptación razonable permitiría que la empleada continúe trabajando.

CUALQUIER PERSONA: que considere que ha sido víctima de discriminación debe comunicarse con la Oficina contra la Discriminación del Departamento de Trabajo de Delaware al (302) 761-8200.

Una acusación de discriminación debe presentarse dentro de los 300 días de ocurrida la presunta práctica laboral ilegal.

Rev. 11/17/2021

Informantes

Department of Labor

Capítulo 17. Protección del Informante

§ 1701 Título corto.
Este capítulo puede citarse como la "Ley de Delaware de Protección del Informante".
(74 Leyes de Delaware, c. 361, § 1.)

§ 1702 Definiciones.
Según su uso en este capítulo:

- "Empleado" significa una persona empleada a tiempo completo o parcial por algún empleador, y deberá incluir, entre otros, empleados a voluntad, empleados bajo contrato, contratistas independientes y bomberos voluntarios según su definición en § 6651(c) del Título 16.
- El "empleador" es cualquier persona, sociedad, asociación, propiedad de una sola persona, corporación u otra entidad comercial, incluidos cualquier departamento, agencia, comisión, comité, junta, consejo, oficina o autoridad o cualquier subdivisión de ellos en el gobierno estatal, del condado o municipal. Un empleador empleará a otra persona si los servicios se realizan a cambio de un salario o de acuerdo con cualquier contrato de contratación, escrito u oral, explícito o implícito.
- "Persona" significa cualquier individuo, propietario único, sociedad, corporación, asociación o cualquier otra entidad legal.
- "Organismo público" significa todo lo siguiente:
 - Un funcionario elegido a nivel estatal, agencia, departamento, división, oficina, junta, comisión, consejo, autoridad u otro organismo estatal en la rama ejecutiva del gobierno estatal o empleado de ellos;
 - Un legislador o empleado de la rama legislativa del gobierno estatal;
 - Un funcionario elegido de un condado, ciudad o distrito escolar o un empleado de ellos;
 - Un organismo policial o empleado de ese organismo policial; y
 - Una agencia federal o empleado de esa agencia federal.
- El "supervisor" es cualquier persona a quien el empleador le haya otorgado la autoridad para dirigir y controlar el rendimiento de trabajo del empleado afectado o cualquier persona que tenga la autoridad para tomar una medida correctiva en relación con la violación de una ley, regla o reglamentación sobre la que el empleado presente una reclamación.
- Una "violación" significa un acto u omisión por parte de un empleador, o de un agente del mismo, que sea:
 - Considerablemente inconsecuente con, y una seria desviación de, normas implementadas conforme a una ley, regla o reglamentación promulgada bajo las leyes de este estado, una subdivisión política de este estado, o los Estados Unidos, para proteger a empleados u otras personas de peligros ambientales, de seguridad o salud mientras se encuentren en las instalaciones del empleador o en otro lugar; o
 - Considerablemente inconsecuente con, y una seria desviación de, normas de contabilidad o administración financiera implementadas conforme a una regla o reglamentación promulgada por el empleador o una ley, regla o reglamentación promulgada bajo las leyes de este estado, una subdivisión política de este estado, o los Estados Unidos, para proteger a cualquier persona de fraude, engaño o malversación de fondos públicos o privados o activos bajo el control del empleador.

(74 Leyes de Delaware, c. 361, § 1.)

§ 1703 Protección.
Un empleador no despedirá, amenazará ni discriminará de ninguna otra forma contra un empleado con respecto a la indemnización, los términos, las condiciones, la ubicación o los privilegios de empleo de dicho empleado, entre ellos, la denuncia o amenaza de denuncia a un organismo federal, estatal o local de la situación de ciudadanía o inmigración, supuesta o real, contra un empleado o de la situación de ciudadanía o inmigración, supuesta o real, contra un familiar del empleado:

- Debido a que el empleado, o una persona que actúe en nombre del empleado, reporte o esté a punto de reportar a un organismo público, ya sea verbalmente o por escrito, una violación que el empleado sepa o crea razonablemente que ha ocurrido o que esté a punto de ocurrir, a menos que el empleado sepa o tenga motivo para saber que el informe sea falso; o
- Debido a que un empleado participe o un organismo público le pida participar en una investigación, audiencia o averiguación realizada por ese organismo público, o una acción judicial, relacionada con una violación según se define en este capítulo; o

(3) Debido a que un empleado se rehúse a cometer o ayudar a cometer una violación, según se define en este capítulo; o

(4) Debido a que el empleado reporta, verbalmente o por escrito, al empleador o al supervisor del empleado una violación que el empleado sepa o crea razonablemente que ha ocurrido o que esté a punto de ocurrir, a menos que el empleado sepa o tenga motivo para saber que el informe sea falso. Siempre y cuando, sin embargo, que si el informe se hace verbalmente, el empleado deberá establecer una evidencia clara y convincente de que dicho informe fue hecho; o

(5) Debido a que un empleado reporta o está a punto de reportar a un organismo público, al empleador o supervisor del empleado, verbalmente o por escrito cualquier incumplimiento o violación que el empleado sepa o crea razonablemente que ha ocurrido o que esté a punto de ocurrir, del Capítulo 80 del Título 15, a menos que el empleado sepa o tenga motivo para saber que el informe sea falso; o participa o se le pide que participe en una investigación, audiencia, juicio o averiguación, de una persona o entidad que no sea el empleado, con respecto al incumplimiento o a una violación del Capítulo 80 del Título 15; o rehúsa participar o asistir con el incumplimiento o con una violación del Capítulo 80 del Título 15.

(74 Leyes de Delaware, c. 361, § 1; 79 Leyes de Delaware, c. 344, § 1; 83 Leyes de Delaware, c. 488, § 1.)

§ 1704 Reparaciones y daños y perjuicios.

- Una persona que afirme que ha ocurrido una violación de este capítulo puede iniciar una acción civil para la resolución declaratoria apropiada, o daños y perjuicios reales, o ambos en un plazo de tres años después de la ocurrencia de la presunta violación de este capítulo.
- Una acción iniciada conforme a la subsección (a) de esta sección puede presentarse ante el Tribunal Superior en el condado donde ocurrió la presunta violación, el condado donde residía el reclamante o el condado donde residía la persona contra la que se esté presentando la demanda civil o donde tenga sus instalaciones comerciales principales.
- Según su uso en la subsección (a) de esta sección, "daños y perjuicios" significa daños y perjuicios por lesión o pérdida causada por cada violación de este capítulo.
- Un tribunal, en el dictamen de una sentencia en una acción interpuesta bajo este capítulo, deberá ordenar, según lo considere apropiado el tribunal, la reincorporación del empleado, el pago de los salarios atrasados, la reincorporación total de los beneficios complementarios y los derechos por antigüedad, la eliminación de los registros relacionados con la medida disciplinaria o el despido, daños y perjuicios reales, o cualquier combinación de estas reparaciones. Un tribunal también puede adjudicar, como parte de una sentencia en una acción interpuesta bajo este capítulo, todo o una parte del costo del litigio, incluidos los honorarios de abogados, si el tribunal determina que dicha adjudicación es apropiada.

(74 Leyes de Delaware, c. 361, § 1.)

§ 1705 Negociación colectiva.
Nada podrá interpretarse en este capítulo para disminuir o perjudicar los derechos de una persona bajo cualquier convenio de negociación colectiva.
(74 Leyes de Delaware, c. 361, § 1.)

§ 1706 Exención.
Nada podrá interpretarse en este capítulo para exigir que un empleador compense a un empleado por participar en una investigación, audiencia o averiguación realizada por un organismo público de conformidad con § 1703 del presente título.
(74 Leyes de Delaware, c. 361, § 1.)

§ 1707 Requisito de avisos.
Un empleador deberá colocar avisos y utilizar otros medios apropiados para mantener a los empleados del empleador informados de sus protecciones y obligaciones bajo este capítulo.
(74 Leyes de Delaware, c. 361, § 1; 70 Leyes de Delaware, c. 186, § 1.)

§ 1708 Carga de la prueba.
La carga de la prueba en cualquier acción interpuesta bajo este capítulo deberá recaer en el empleado para demostrar que la base principal para el despido, amenazas o discriminación que se afirme que están en violación de este capítulo, fue que el empleado realizó un acto protegido de conformidad con § 1703 del presente título.
(74 Leyes de Delaware, c. 361, § 1.)

Departmento de Trabajo de Delaware

División de Asuntos Industriales

<p>FOX VALLEY OFFICES 4425 NORTH MARKET STREET - 3RD FLOOR WILMINGTON, DE 19802 (302) 761-8200</p>	<p>GEORGETOWN AMERICAN JOB CENTER 8 GEORGETOWN PLAZA, SUITE 2 GEORGETOWN, DE 19947 (302) 856-5230</p>	<p>BLUE HEN CORPORATE CENTER 655 S BAY ROAD, STE. 2H DOVER, DE 19901 (302) 422-1134</p>	<p>UNIVERSITY OFFICE PLAZA 252 CHAPMAN ROAD, 2ND FLOOR NEWARK, DE 19702 (302) 761-8200</p>	<p>EMAIL: wages@delaware.gov workpermits@delaware.gov WEBSITE: Labor.delaware.gov</p>
--	---	---	--	---

Es ilegal tomar represalias contra un empleado porque este ha presentado una queja o ha informado al Departamento de Trabajo acerca de posibles violaciones de la ley laboral. Los empleadores están obligados por ley a mostrar este póster oficial en un lugar accesible a los empleados y por donde estos pasen en forma regular. Las infracciones de la Ley laboral de Delaware pueden ocasionar multas de hasta \$20.000 por infracción.

AVISO: Los empleadores deben comunicarse con su oficina local sobre el desempleo o la agencia estatal responsable de la compensación por desempleo para recibir el aviso oficial de Seguro por desempleo. Los empleados deben comunicarse con su oficina local sobre el desempleo para obtener información sobre cómo presentar los reclamos para los beneficios por desempleo.

ESTE AVISO TIENE ÚNICAMENTE FINALIDAD INFORMATIVA. NO CUMPLE CON EL REQUISITO DE FIJACIÓN DE AVISO DEL SEGURO POR DESEMPLERO DE ESTE ESTADO.

TWO ways to verify poster compliance!

QR CODE Scan with phone camera 

OR

ONLINE Go to: JKeller.com/LLPverify
Enter this code: 69345-022024

To update your labor law posters contact
J. J. Keller & Associates, Inc.
JKeller.com/laborlaw
800-327-6868

FEB2024 65737F DE-SPA 62779



Since 1953