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

LEYES LABORALES

FEDERAL | DELAWARE

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 prohíbe 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

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 prohíbe 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 prohíbe 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

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.**

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

ESCANEAR 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

U.S. Equal Employment Opportunity Commission

Conozca sus Derechos: La Discriminación en el Lugar de Trabajo es Ilegal

La Comisión Para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) de los EE. UU. hace cumplir las leyes federales que lo protegen contra la discriminación en el empleo. Si cree que ha sido discriminado(a) en el trabajo o al solicitar un trabajo, la EEOC puede ayudarle.

¿Quién está Protegido?
- Empleados (actuales y anteriores), incluyendo gerentes y empleados temporales
- Aplicantes de trabajo
- Miembros de sindicatos y Solicitantes de membresía en un sindicato

¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales?
Según las leyes de la EEOC, un empleador no puede discriminarlo, independientemente de su estatus migratorio, por motivos de:
- Raza
- Color
- Religión
- Origen nacional
- Sexo (incluyendo embarazo, parto, y condiciones médicas relacionadas, orientación sexual o identidad de gnero)
- Edad (40 años o más)
- Discapacidad
- Información genética (incluyendo solicitudes del empleador para la compra, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos o historial médico familiar)
- Tomar represalias por presentar un cargo, oponerse razonablemente a la discriminación o participar en una demanda, investigación o procedimiento por discriminación
- Interferencia, coerción o amenazas relacionadas con el ejercicio de los derechos relacionados con la discriminación por discapacidad o la acomodación por embarazo

¿Qué Organizaciones están Cubiertas?
- La mayoría de los empleadores privados
- Gobiernos estatales y locales (como empleadores)
- Instituciones educativas (como empleadores)
- Sindicatos
- Agencias de empleo

¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?
Todos los aspectos del empleo, incluyendo:
- Despidos
- Acoso (incluyendo conducta física o verbal no deseada)
- Contratación o promoción
- Asignaciones
- Remuneración (salarios desiguales o compensación)
- Falta de proporcionar adaptaciones razonables para una discapacidad; embarazo, parto o condición médica relacionada al embarazo o parto; o para la observancia o práctica de una creencia religiosa sincera
- Beneficios
- Formación profesional
- Clasificación
- Referencias
- Obtención o divulgación de información genética de los empleados
- Solicitud o divulgación de información médica de los empleados
- Conducta que podría desalentar razonablemente a alguien de oponerse a la discriminación, presentar un cargo o participar en una investigación o procedimiento
- Conducta que coaccione, intimide, amenace o interfiera con el ejercicio de sus derechos por parte de alguien, o alguien que ayude o aliente a otra persona a ejercer sus derechos, en relación con la discriminación por discapacidad (incluyendo las adaptaciones) o adaptaciones por embarazo

¿Qué Puede Hacer si Cree que ha Ocurrido Discriminación?
Comuníquese con la EEOC de inmediato si sospecha discriminación. No demore, porque existen límites de tiempo estrictos para presentar una denuncia por discriminación (180 o 300 días, según el lugar donde viva o trabaje). Puede comunicarse con la EEOC de cualquiera de las siguientes maneras:

Presentar	una consulta a través del Portal Público de la EEOC: *https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx*
Llame	1–800–669–4000 (número gratuito) 1–800–669–6820 (TTY) 1–844–234–5122 (Video Teléfono de ASL)
Visite	una Oficina de Campo de la EEOC (información en *www.eeoc.gov/field-office*)
Corre Electrónico:	*info@eeoc.gov*

Información adicional sobre la EEOC, incluyendo información sobre cómo presentar un cargo de discriminación, está disponible en *www.eeoc.gov/es*.

EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo hace cumplir los compromisos de no discriminación y acción afirmativa de las empresas que hacen negocios con el gobierno federal. Si está solicitando un trabajo con, o es un empleado de una empresa con un contrato o subcontrato federal, usted está protegido(a) por la ley federal contra la discriminación en las siguientes bases:

Raza, Color, Religión, Sexo, Orientación Sexual, Identidad de Género, Origen Nacional
La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por parte de los contratistas federales por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género u origen nacional, y requiere acción afirmativa para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo.

Preguntar, Divulgar o Discutir Salarios
La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, protege a los solicitantes y empleados de contratistas federales de la discriminación basada en preguntar, divulgar o discutir su compensación o la compensación de otros solicitantes o empleados.

Discapacidad
La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, protege a las personas calificadas con discapacidades contra la discriminación en la contratación, promoción, despido, pago, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo por parte de contratistas federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables a las limitaciones físicas o mentales conocidas de una persona con una discapacidad que de otro modo calificaría y que es un solicitante o empleado, a menos que haga una dificultad excesiva para el empleador. La Sección 503 también requiere que los contratistas federales tomen medidas afirmativas para emplear y promover a personas calificadas con discapacidades en todos los niveles de empleo, incluyendo a nivel ejecutivo.

Estatus Protegido Como Veterano
El Acta de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, modificada, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y requiere acción afirmativa para reclutar, emplear y avanzar en el empleo a veteranos discapacitados, veteranos recientemente separados (es decir, dentro de los tres años posteriores al su separación o liberación del servicio activo), veteranos en servicio activo en tiempo de guerra o insignia de campaña, o veteranos con medallas de servicio de las fuerzas armadas.

Represalias
Se prohíben las represalias contra una persona que presente una queja por discriminación, participe en un procedimiento de la OFCCP o se oponga a la discriminación por parte de contratistas federales en virtud de estas leyes federales.
Cualquier persona que crea que un contratista ha violado sus obligaciones de no discriminar o acción afirmativa bajo las autoridades de la OFCCP debe comunicarse de inmediato con:
La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP),
Departamento de Trabajo de los EE. UU.,
200 Constitution Avenue, N.W.
Washington, D.C. 20210
1-800-397-6251 (llamada gratuita).
Si es sordo, tiene problemas de audición o tiene una discapacidad del habla, marque 7-1-1 para acceder a los servicios de retransmisión de telecomunicaciones. También se puede contactar a la OFCCP enviando una pregunta en línea a la mesa de ayuda de la OFCCP en *https://ofccphelpdesk.dol.gov/s/*, o llamando a una oficina regional o distrital de la OFCCP, que figura en la mayoría de los directorios telefónicos bajo el Departamento de Trabajo de los EE.UU y en la página web "Contáctenos" de la OFCCP en *https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact*.

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

Raza, Color, Origen Nacional, Sexo
Además de las protecciones del Título VII del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, el Título VI del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, u origen nacional en programas o actividades que reciben asistencia financiera. La discriminación laboral está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de la asistencia financiera es la provisión de empleo, o cuando la discriminación laboral cause o pueda causar discriminación en la prestación de servicios bajo dichos programas. El Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 prohíbe la discriminación laboral por razón de sexo en programas o actividades educativas que reciben asistencia financiera federal.

Personas con Discapacidades
La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Está prohibida la discriminación en todos los aspectos de empleo contra las personas con discapacidades que, con o sin ajustes razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo.
Si cree que ha sido discriminado(a) en un programa de cualquier institución que recibe asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

REV. 06/27/2023

DE

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:
(1) "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.
(2) 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.
(3) "Persona" significa cualquier individuo, propietario único, sociedad, corporación, asociación o cualquier otra entidad legal.
(4) "Organismo público" significa todo lo siguiente:
  a. 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;
  b. Un legislador o empleado de la rama legislativa del gobierno estatal;
  c. Un funcionario elegido de un condado, ciudad o distrito escolar o un empleado de ellos;
  d. Un organismo policial o empleado de ese organismo policial; y
  e. Una agencia federal o empleado de esa agencia federal.
(5) 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.
(6) Una "violación" significa un acto u omisión por parte de un empleador, o de un agente del mismo, que sea:
  a. 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
  b. 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 del 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:
(1) 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
(2) 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 reporte, 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.
(a) 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.
(b) 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 resida el reclamante o el condado donde resida la persona contra la que se esté presentando la demanda civil o donde tenga sus instalaciones comerciales principales.
(c) 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.
(d) 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.)

DE

DISCRIMINACIÓN

Los empleadores tienen prohibido, por ley estatal, discriminar por motivos de RAZA; COLOR; NACIONALIDAD; SEXO (INCLUYE EMBARAZO); RELIGIÓN; DISCAPACIDAD; EDAD (40+); INFORMACIÓN GNÉTICA; 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 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

DE

Fox Valley Offices
4425 North Market Street- 3rd Floor
Wilmington, DE 19802
(302) 761-8200

Georgetown American Job Center
8 Georgetown Plaza, Suite 2
Georgetown, DE 19947
(302) 856-5230

Departamento de Trabajo de Delaware División de Asuntos Industriales

Blue Hen Corporate Center
655 S Bay Road, Ste. 2H
Dover, DE 19901
(302) 422-1134

University Office Plaza
252 Chapman Road, 2nd Floor
Newark, DE 19702
(302) 761-8200

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 período de discapacidad luego del tercer día después del accidente. En caso de lesiones mortales, la notificación debe realizarla 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.

Rev. 02/07/2023

Fox Valley Offices
4425 North Market Street- 3rd Floor
Wilmington, DE 19802
(302) 761-8200

Georgetown American Job Center
8 Georgetown Plaza, Suite 2
Georgetown, DE 19947
(302) 856-5230

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE DELAWARE
DIVISIÓN DE ASUNTOS INDUSTRIALES

Blue Hen Corporate Center
655 S Bay Road, Ste. 2H
Dover, DE 19901
(302) 422-1134

University Office Plaza
252 Chapman Road, 2nd Floor
Newark, DE 19702
(302) 761-8200

Email: wages@delaware.gov | Email: workpermits@delaware.gov | Sitio web: Labor.delaware.gov

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:
  1. Tarifa de pago
  2. Día, hora y lugar de pago
  3. 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:
  1. Importe de salarios adeudados.
  2. Período de pago cubierto por el pago.
  3. Montos de las deducciones (definido por separado) que se realizaron en los salarios.
  4. Cantidad total de horas trabajadas en el período 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 período 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 o por correo (si el empleado lo solicita) como si el empleo no se hubiera suspendido o finalizado.

DEDUCCIONES ILEGALES
A los empleadores no se les permite deducir ni retener los salarios por lo siguiente:
1. Falta de dinero en efectivo o inventario
2. 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)
3. Propiedad dañada
4. Incumplimiento en la devolución de propiedad del empleador.

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.

SALARIO MÍNIMO (continuación)

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.

EXCENCIONES EN LOS SALARIOS MÍNIMOS:
- Empleados del sector agrícola.
- Empleados del servicio doméstico en hogares privados.
- Empleados del Gobierno de los Estados Unidos.
- Vendedores pagados fuera de la comisión.
- Ejecutivos, administradores y profesionales con credenciales.
- Empleados involucrados en el sector pesquero y procesamiento de peces en alta mar.
- Trabajadores voluntarios (para organizaciones educativas, religiosas o sin fines de lucro).
- Orientadores en campamentos juveniles empleados por programas de campamentos de verano sin fines de lucro.

REQUISITOS PARA EL MANTENIMIENTO DE REGISTROS:
Los empleadores deben llevar el mantenimiento de registros, incluida la tarifa de pago, las horas trabajadas y el monto pagado por cada empleado durante tres (3) años.

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.

DELAWARE DEPARTMENT OF LABOR

Revised 1/26/2023

Fox Valley Offices
4425 North Market Street- 3rd Floor
Wilmington, DE 19802
(302) 761-8200

Georgetown American Job Center
8 Georgetown Plaza, Suite 2
Georgetown, DE 19947
(302) 856-5230

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE DELAWARE
DIVISIÓN DE ASUNTOS INDUSTRIALES

Blue Hen Corporate Center
655 S Bay Road, Ste. 2H
Dover, DE 19901
(302) 422-1134

University Office Plaza
252 Chapman Road, 2nd Floor
Newark, DE 19702
(302) 761-8200

Email: wages@delaware.gov | Email: workpermits@delaware.gov | Website: Labor.delaware.gov

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.° 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 período 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 período de veinticuatro (24) horas
- No pueden trabajar más de cinco (5) horas continuas sin un período 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.

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 período 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 841D 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/la 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:
a. Presentar una queja o facilitar información al Departamento.
b. Haber causado o causar la apertura de una investigación.
c. Haber testificado o testificar en una audiencia.

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.

DELAWARE DEPARTMENT OF LABOR

Revised 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

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 DESEMPLEO DE ESTE ESTADO.

Departamento de Trabajo de los EE. UU.

OSHA® Administración de Seguridad y Salud Ocupacional

Seguridad y Salud en el Trabajo ¡ES LA LEY!

Todos los trabajadores tienen el derecho a:
- Un lugar de trabajo seguro.
- Decir algo a su empleador o la OSHA sobre preocupaciones de seguridad o salud, o reportar una lesión o enfermedad en el trabajo, sin sufrir represalias.
- Recibir información y entrenamiento sobre los peligros del trabajo, incluyendo sustancias toxicas en su sitio de trabajo.
- Pedir una inspección confidencial de OSHA de su lugar de trabajo si usted cree que hay condiciones inseguras o insalubres. Usted tiene el derecho a que un representante se comunique con OSHA en su nombre.
- Participar (o su representante puede participar) en la inspección de OSHA y hablar en privado con el inspector.
- Presentar una queja con la OSHA dentro de 30 días (por teléfono, por internet, o por correo) si usted ha sufrido represalias por ejercer sus derechos.
- Ver cualquieras citaciones de la OSHA emitidas a su empleador.
- Pedir copias de sus registros médicos, pruebas que miden los peligros en el trabajo, y registros de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.

Este cartel está disponible de la OSHA para gratis.

Los empleadores deben:
- Proveer a los trabajadores un lugar de trabajo libre de peligros reconocidos. Es ilegal discriminar contra un empleado quien ha ejercido sus derechos bajo la ley, incluyendo hablando sobre preocupaciones de seguridad o salud a usted o con la OSHA, o por reportar una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo.
- Cumplir con todas las normas aplicables de la OSHA.
- Notificar a la OSHA dentro de 8 horas de una fatalidad laboral o dentro de 24 horas de cualquier hospitalización, amputación, o pérdida de ojo relacionado con el trabajo.
- Proporcionar el entrenamiento requerido a todos los trabajadores en un idioma y vocabulario que pueden entender.
- Mostrar claramente este cartel en el lugar de trabajo.
- Mostrar las citaciones de la OSHA acerca del lugar de la violación alegada.

Servicios de consulta en el lugar de trabajo están disponibles para empleadores de tamaño pequeño y mediano sin citación o multa, a través de los programas de consulta apoyados por la OSHA en cada estado.

Llame OSHA. Podemos ayudar.

1-800-321-OSHA (6742) • TTY 1-877-889-5627 • www.osha.gov

OSHA 3167-04R 2019 It's the Law – Spanish

TWO ways to verify poster compliance!
QR CODE — Scan with phone camera:
—OR—
ONLINE — Go to: JJKeller.com/LLPverify Enter this code: 69343-072025

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

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

JUL2025 65735F FED-DE-SPA 62777

Copyright 2025 J. J. Keller & Associates, Inc. • Neenah, WI • Printed in the USA

This poster is in compliance with federal and state posting requirements.