



Conozca sus derechos en el lugar de trabajo

Hawaii y Federal
Leyes de trabajo imprimibles

HAWAII PRINTABLE LABOR LAW GUIDE

Thank you for choosing LaborLawCenter™ to meet compliance regulations for you and your remote workers!

- This guide covers:**
- Remote Worker Use
 - Printing the Labor Law Posters
 - Sending Customized Acknowledgment Agreements

How to Use

The mandated state and federal labor law posters that all employees must be informed of are located in this document. State poster names are in red and federal poster names are in blue.

Your remote workers can reference these laws anytime by saving the file to their desktop or printing the individual posters.

How to Print the Individual Notices

Located at the bottom, right-hand corner on each poster is the print icon. The required print size from the regulating agency is listed next to the icon. Click on the icon to open the 'Print' window and proceed.

Look For This Button

PRINT

Official Print Size - 8.5" x 11"
Compliance Ready - Do Not Scale

NOTE: Each notice is formatted according to state or federal regulations, such as font size, posting size, color and layout. To be in compliance when printing the posters, do not scale.

How to Customize and Send the Acknowledgment Agreement

The last page of this document includes a 'Signature Acknowledgment'. A signed acknowledgement agreement is important to keep in employee records to show that each remote worker has been informed of their rights in case of labor disputes or lawsuits.

Before sending to your remote worker, you must complete the "Comments" field with:

- The reply-to email address or addresses that the remote worker should send the signed acknowledgement to
- Additional information your business requires, such as the Employee Identification Number or where to post instructions

Each remote worker must complete the "Employee Name" and "Date Received" fields before sending back.

Fill In Comments

ACKNOWLEDGEMENT

I certify that I have received and read the contents of the Labor Laws.

Employee Name: _____

Date Received: _____

Signature of Recipient: _____

Comments:

SUBMIT ACKNOWLEDGEMENT

NOTE: Signed acknowledgments should be stored securely by the administrator. That agreement is the only electronic acknowledgment copy for your records. LaborLawCenter™ does not store or keep on file your records.

DISLOCATED WORKERS/PLANT CLOSING

REQUIRED NOTICE TO DISLOCATED WORKERS/PLANT CLOSINGS NOTICE TO EMPLOYEES

Usted tiene derecho a ser notificado por escrito con al menos 60 días de anticipación sobre posibles despidos o paros forzados debido a ciertas transacciones comerciales realizadas por su empleador. Su empleador también debe notificar lo mismo al Departamento de Relaciones Laborales e Industriales, de acuerdo con la Ley de Trabajadores Desplazados (DWA). La DWA aplica a las empresas que tienen al menos 50 personas empleadas en el estado en cualquier momento durante los 12 meses anteriores al evento, y que sean parte de una venta, transferencia, fusión, adquisición de negocios, quiebra o transacción comercial, que redunde en la reubicación fuera del estado o el cierre de la totalidad o una parte de las operaciones de dichas empresas.

Usted tiene derecho a pago por reubicación laboral si es despedido o su contrato cancelado debido a estas transacciones y es elegible para los beneficios de compensación por desempleo. Estos pagos cubren los beneficios por desempleo durante un máximo de 4 semanas.

Para información general sobre la Ley de Empleados Reubicados o la Asignación para Empleados Reubicados, por favor llame a la División de Desarrollo Ocupacional al 586-8877. Para información sobre ayudas para empleadores y empleados que se enfrentan a un cierre de operaciones, por favor contacte a las siguientes oficinas de la División de Desarrollo Ocupacional:

División de Desarrollo Ocupacional

| | | |
|---------------|----------------|----------|
| Oahu:..... | Honolulu:..... | 586-8700 |
| | Waipahu:..... | 675-0010 |
| Hawaii:..... | Kona:..... | 327-4770 |
| | Hilo:..... | 981-2860 |
| Maui:..... | | 984-2091 |
| Kauai:..... | | 274-3056 |
| Molokai:..... | | 553-1755 |

Este aviso proporciona información general sobre las leyes laborales administradas y aplicadas por la División de Compensación por Discapacidad del DLIR y no tiene la intención de sustituir al asesoramiento legal. Para obtener asesoramiento legal específico sobre situaciones individuales, consulte a un abogado.

Anne E. Eustaquio, Director - Departamento de Trabajo y Relaciones Industriales

***Usted puede cumplir con los requisitos de publicación de las leyes laborales de Hawái publicando nuestro póster oficial de leyes laborales. Para más información: <http://labor.hawaii.gov/labor-law-poster/>**

Empleador/Programa en Igualdad de Oportunidades
Se ofrecen ayudas y servicios auxiliares a pedido de las personas con discapacidad.
TDD/TTY Marque 711 y luego solicite el (808) 586-8866 "

Revisado el 09/21/2020

PRINT

HAWAII MINIMUM WAGE

WAGE AND HOUR LAWS NOTICE TO EMPLOYEES

Salario mínimo - Usted tiene derecho a recibir un salario mínimo de al menos \$10.10 por hora hasta el 30 de septiembre de 2022; al menos \$12.00 por hora a partir del 1 de octubre de 2022; al menos \$14.00 por hora a partir del 1 de enero de 2024; al menos \$16.00 por hora a partir del 1 de enero de 2026; y al menos \$18.00 por hora a partir del 1 de enero de 2028. Bajo ciertas condiciones, a los "empleados que reciben pago de propinas" se les puede pagar menos por hora.

Horas extras - Usted tiene derecho a que se le paguen horas extras al menos una vez y media su tarifa regular por todas las horas trabajadas por encima de las 40 en una semana laboral. La ley también requiere que los empleadores mantengan registros de nómina durante al menos 6 años.

- La Ley de Salarios y Horas de Hawái exige a ciertos tipos de empleo del salario mínimo y las horas extras, como los vendedores externos y los empleados en un cargo ejecutivo, administrativo, de supervisión o profesional.

Pago de salarios - Usted tiene derecho a que se le pague al menos dos veces al mes en los días de pago regulares designados por adelantado en efectivo, mediante cheques convertibles en efectivo, o si se cumplen ciertos requisitos, mediante depósito directo en la cuenta del empleado en una institución de depósito con seguro federal o tarjeta de pago; dentro de los 7 días posteriores al final de cada período de pago; el pago de los salarios en su totalidad en el momento del despido o a más tardar el siguiente día hábil; o pagado a más tardar el siguiente día de pago regular si renuncia o renuncia. Sin embargo, si notifica a su empleador con un período de pago de antelación sobre su intención de renunciar, se le debe pagar en su último día de empleo.

Requisitos de notificación - Usted tiene derecho a que se le notifique por escrito al momento de la contratación sobre su tasa de pago y los días de pago. Cualquier cambio en los arreglos de pago antes del momento de dichos cambios, y de cualquier política con respecto a las vacaciones, el pago por enfermedad o vacaciones debe hacerse por escrito o a través de un aviso publicado en el lugar de trabajo. También se le debe proporcionar una declaración de pago en el día de pago que muestre los salarios brutos, la cantidad y el propósito de cada deducción, el pago neto, la fecha de pago y el período de pago cubierto. Si su empleador requiere que usted dé aviso anticipado de renuncia y usted es despedido después de dar ese aviso, su empleador es responsable de los salarios que habría ganado hasta el último día que tenía la intención de trabajar a menos que fuera despedido por justa causa.

Retención de salarios - Usted tiene el derecho de asegurarse que no haya retenciones indebidas de sus salarios. Su empleador no puede cobrar, deducir u obtener autorización para realizar deducciones por:

- Multas (por ejemplo, una cantidad que deba pagar a su empleador por llegar tarde).
- Faltantes de efectivo en una caja registradora común o caja de efectivo utilizada por dos o más personas, o en una caja registradora o caja de efectivo bajo su control exclusivo, a menos que se le dé la oportunidad de contabilizar todo el dinero recibido al comienzo de un turno y todo el dinero entregado al final de un turno.
- Penalizaciones o costes de reposición por roturas.
- Pérdidas debidas a su aceptación de cheques que luego reboten, si el empleador le ha autorizado a aceptar cheques.
- Pérdidas debidas a mano de obra de mala calidad, propiedad perdida o robada, daños a la propiedad o incumplimiento del crédito del cliente o falta de pago por bienes o servicios recibidos por los clientes, siempre y cuando esas pérdidas no se deban a su falta de cuidado deliberado o intencional de los intereses del empleador.

Su empleador o posible empleador no puede exigirle que pague una tarifa de procesamiento de solicitud de empleo. Su empleador puede deducir los impuestos de retención en la fuente estatales y federales, los montos especificados por órdenes judiciales y los montos que usted autorizó por escrito.

Cobro de salarios no pagados - Usted tiene derecho a presentar una queja por salarios no pagados ante la División de Estándares Salariales dentro de un año a partir del momento en que se debían pagar los salarios. Ciertos ejecutivos, administradores, profesionales y vendedores externos pueden tener que presentar una reclamación en un tribunal de jurisdicción competente.

Ley de Licencia Familiar de Hawái - Usted tiene derecho a recibir hasta 4 semanas de licencia no remunerada y con protección laboral por el nacimiento o adopción de su hijo, o para cuidar a su hijo, padre, hermano, cónyuge, nieto o beneficiario recíproco con una condición de salud grave. Usted es elegible solo si tiene al menos 6 meses consecutivos de servicio y su empleador tiene 100 o más empleados. Las licencias pagadas acumuladas pueden ser sustituidas por cualquier parte del período de 4 semanas. Si su empleador proporciona licencia por enfermedad paga, puede usar hasta 10 días de su licencia por enfermedad acumulada y disponible por año, a menos que un acuerdo de negociación colectiva prevea más de 10 días.

Salarios y horas extras establecidos en proyectos de construcción del gobierno estatal y del condado - Usted tiene derecho a que se le paguen los salarios establecidos en los proyectos de construcción del gobierno.

Pruebas de detector de mentiras - Usted tiene derecho a rechazar una prueba de detector de mentiras.

Lesiones laborales - Usted tiene el derecho de presentar una queja si siente que ha sido suspendido, despedido o discriminado únicamente debido a una lesión laboral que sea indemnizable bajo las Leyes de Compensación Laboral, excepto bajo ciertas circunstancias.

División de Estándares Laborales:

Oahu: 586-8777 Hilo: 974-6464 Maui: 243-5322 Kona: 322-4808 Kauai: 274-3351

Este aviso ofrece información general sobre las leyes de salarios y horas de Hawái y no tiene la intención de servir como un sustituto para la asesoría legal. Para obtener asesoramiento legal específico en situaciones específicas, por favor consulte a un abogado.

Anne E. Perreira-Eustaquio, Directora
Departamento de Relaciones Laborales e Industriales

* Puede satisfacer los requisitos de publicación de las leyes de Hawaii publicando nuestro póster oficial de derecho laboral.
Para más información: <http://labor.hawaii.gov/labor-law-poster>

Empleador/Programa de Igualdad de Oportunidades
Las personas con discapacidad pueden solicitar ayudas y servicios complementarios.
TDD/TTY Marque 711 y luego pregunte por (808) 586-8866

Revisado el 6/22/2022

PRINT

BREASTFEEDING IN THE WORKPLACE

AVISO PARA LOS EMPLEADOS

Según lo establecido por la LEY DE PRÁCTICAS DE EMPLEO DE HAWAII ([Ley 249 de la Sesión Regular de 2013](#))

LACTANCIA MATERNA EN EL LUGAR DE TRABAJO vigente a partir de 1 de julio de 2013

Usted tiene derecho a tiempo de descanso razonable para extraer leche para su hijo en período de lactancia en el lugar de trabajo en una zona diferente al baño, que esté protegido de la vista, y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y el público, durante el año posterior al nacimiento de su hijo. Los empleadores con menos de veinte empleados que puedan demostrar que el proporcionar una hora y lugar para extraer la leche materna según lo dispuesto en [la Ley 249 \(SLH, 2013\)](#) impondría una carga excesiva, causando dificultades o gastos significativos para el empleador en relación con el tamaño, los recursos financieros, la naturaleza o la estructura del negocio del empleador, no estarán sujetos a los requisitos de tiempo y lugar de la Ley 249. Los empleadores que no cumplan con los requisitos de la Ley 249 recibirán una multa de \$ 500 por cada violación y pueden ser responsabilizados por los daños y perjuicios sufridos por la empleada.

APLICACIÓN: Si usted cree que su empleador ha violado esta ley, puede presentar una demanda en un tribunal estatal para recibir una reparación apropiada por medida cautelar, por daños reales, o ambos, dentro de los dos años siguientes después de ocurrida la supuesta violación. Los daños pueden incluir los honorarios razonables de los abogados. Este aviso proporciona información general sobre la Ley de Prácticas de Empleo de Hawaii y no tiene la intención de servir como un sustituto de la asesoría legal. Para una asesoría legal específica para situaciones individuales, por favor consulte a su abogado.

La ley exige que los empleadores publiquen un aviso en un lugar visible, accesible a los empleados, en donde proporcionen información con respecto a esta práctica laboral.

Empleador/Programa en Igualdad de Oportunidades

Ayudas y servicios auxiliares están disponibles a pedido de personas con discapacidad.

Para TDD/TTY Marque 711 y luego solicite el (808) 586-8866

Revisado 11/10/15

PRINT

WASH YOUR HANDS



ANUNCIO

REGLA DE SANIDAD CON ALIMENTOS 11-12-29

Las Reglas del Departamento de Salud de Hawaii exigen que usted se

LAVE LAS MANOS

Después de: Usar el baño, fumar, tocar su cara, nariz, cabello,
o después de manipular carne, pollo o pescado crudo.

PRINT

MILITARY LEAVE



Usted tiene derecho a ser libre de discriminación y represalia si usted deja su trabajo para llevar a cabo un servicio militar, cuando busque su primer empleo, ser recontratado, la retención en el empleo, asenso o cualquier beneficio laboral.

Usted tiene el derecho, si deja su trabajo para cumplir el servicio militar, a continuar con su actual cobertura del plan de salud del empleador para usted y sus dependientes, por hasta 24 meses mientras que esté en el las fuerzas militares.

Usted tiene el derecho, incluso si usted no elige continuar con la cobertura durante su servicio militar, a ser reintegrado en los plan de salud de su empleador cuando sea recontratado, generalmente sin períodos de espera o exclusiones (por ejemplo, exclusiones por condiciones preexistentes) exceptuando enfermedades o lesiones relacionadas con el servicio.

Este anuncio proporciona una información general sobre las leyes que prohíben la discriminación laboral en Hawaii las cuales son administradas e impuestas por la Comisión de Derechos Civiles de Hawaii. Este no es un sustituto legal o de asesoría legal. Para obtener una asesoría legal sobre situaciones individuales, por favor consulte un abogado.

Dwight Takamine, Director
Departamento de Relaciones Laborales e Industriales

***Usted puede cumplir con los requisitos de publicación de las Leyes Laborales de Hawaii mediante la publicación de nuestro aviso laboral oficial. Para más información visite: <http://hawaii.gov/labor/official-labor-law-poster>**

PRINT

UNEMPLOYMENT COMPENSATION

UNEMPLOYMENT INSURANCE LAW NOTICE TO EMPLOYEES

Usted tiene derecho a beneficios por desempleo si pierde su trabajo o sus horas de trabajo se reducen sustancialmente por causas fuera de su control. Usted puede presentar su reclamación de beneficios del seguro de desempleo en línea o en persona en una oficina local de reclamaciones. Visite uiclaims.hawaii.gov entre las 6:30 am y las 11:00 pm, de lunes a viernes y entre las 9:00 am y las 11:00 pm durante los fines de semana y festivos (Hora Estándar de Hawái). Usted necesitará una dirección de correo electrónico válida con el fin de crear una cuenta en línea

Información Importante:

- Cuando presente su reclamación, debe suministrar su número de seguridad social.
- Si no es ciudadano de Estados Unidos, debe tener su número de registro de extranjero a la mano.
- Deberá proporcionar información de todos sus empleadores en los últimos 18 meses, tal como el nombre del empleador, dirección, código postal, número de teléfono, fechas de empleo, y la razón para la terminación del empleo. Los ex-militares deben tener su DD214 (miembro 4) a la mano. Los ex empleados federales deben tener su Formulario Estándar 8, Formulario Estándar 50, o recibos de pago disponibles.
- Presente su reclamación con prontitud. Su reclamación se iniciará sólo en la semana en que usted la presente ante la Oficina del Seguro de Desempleo.
- Si los beneficios deben ser pagados, usted debe recibir sus pagos por depósito directo. Usted tiene que suministrar su tipo de cuenta (ahorros o corriente), institución financiera, número de ruta, y su número de cuenta.

Oficinas del Seguro de Desempleo:

| | |
|--------------------------------------|--|
| Desempleo general..... | (833) 901-2275 |
| Oahu Oficina de Reclamaciones..... | 586-8970.....dlir.ui.oahu@hawaii.gov |
| Hilo Oficina de Reclamaciones..... | 974-4086.....dlir.ui.hilo@hawaii.gov |
| Kona Oficina de Reclamaciones..... | 322-4822.....dlir.ui.kona@hawaii.gov |
| Mauí Oficina de Reclamaciones..... | 984-8400.....dlir.ui.mauí@hawaii.gov |
| Kauai Oficina de Reclamaciones..... | 274-3043.....dlir.ui.kauai@hawaii.gov |
| Unidad Interestatal Responsable..... | (808) 586-8970.....dlir.ui.oahu@hawaii.gov |

Correos electrónicos relacionados con COVID-19:

Solicitud de servicios lingüísticos.....dlir.ui.languageassistance@hawaii.gov

Este aviso proporciona información general sobre las leyes laborales administradas y aplicadas por la División de Compensación por Discapacidad del DLIR y no tiene la intención de sustituir al asesoramiento legal. Para obtener asesoramiento legal específico sobre situaciones individuales, consulte a un abogado.

Anne E. Eustaquio, Director

Departamento de Trabajo y Relaciones Industriales

***Usted puede cumplir con los requisitos de publicación de las leyes laborales de Hawái publicando nuestro póster oficial de leyes laborales. Para más información: <http://hawaii.gov/labor/official-labor-law-poster>**

Empleador/Programa en Igualdad de Oportunidades
Se ofrecen ayudas y servicios auxiliares a pedido de las personas con discapacidad.
TDD/TTY Marque 711 y luego solicite el (808) 586-8866 "

Revisado el 09/21/2020

PRINT

DISCRIMINATION

LAWS PROHIBITING EMPLOYMENT DISCRIMINATION NOTICE TO EMPLOYEES

Usted tiene derecho a no sufrir discriminación ilegal en su empleo. Todos los solicitantes y empleados de empleadores públicos y privados (excepto el gobierno federal), miembros de sindicatos y solicitantes de empleo en agencias de empleo están protegidos por la ley de Hawái contra la discriminación laboral.

No se le puede negar un trabajo, despedir o someter a términos y condiciones de empleo desiguales debido a su raza, sexo, incluida su identidad o expresión de género, opciones reproductivas, negarse a firmar un acuerdo de no divulgación que le impida hablar sobre acoso o agresión sexual en el lugar de trabajo, orientación sexual, edad, religión, color, ascendencia/origen nacional, discapacidad, estado civil, estado de unión civil, historial crediticio, informe crediticio, arresto y antecedentes judiciales (excepto en circunstancias limitadas), o condición de víctima de violencia doméstica o sexual. El acoso sexual por parte de un supervisor o compañero de trabajo es una forma de discriminación sexual. Los empleadores tienen prohibido tomar represalias contra usted por revelar un caso acoso o agresión sexual.

Ejemplos de discriminación laboral ilegal:

- Si es una empleada embarazada y se le niega la licencia recomendada por un médico o se le niega la posibilidad de regresar al mismo puesto o un puesto similar después de dar a luz.
- Si le someten a insinuaciones o demandas sexuales no deseadas, si se le ofrecen beneficios a cambio de favores sexuales, si le amenazan con degradación, despido o pérdida de beneficios por negarse a insinuaciones sexuales, o si le someten a una conducta sexual no deseada.
- Si se le niega un trabajo o un ascenso debido a su raza, sexo, incluyendo identidad o expresión de género, orientación sexual, edad, religión, color, ascendencia, discapacidad, estado civil, estado de unión civil, historial crediticio, informe crediticio, arresto y antecedentes judiciales (excepto en circunstancias limitadas) o condición de víctima de violencia doméstica o sexual.

Cómo presentar una queja:

Usted tiene derecho a presentar una queja si ha sido objeto de discriminación debido a su raza, sexo, incluyendo identidad o expresión de género, elecciones reproductivas, negarse a firmar un acuerdo de no divulgación que le impida hablar sobre acoso o agresión sexual en el lugar de trabajo, orientación sexual, edad, religión, color, ascendencia, discapacidad, estado civil, historial crediticio, informe crediticio, registros de arresto y presentación ante la corte, o condición de víctima de violencia doméstica o sexual.

Usted puede presentar una queja llamando a la Comisión de Derechos Civiles de Hawái. Según la ley estatal, debe presentar su queja dentro de los 180 días posteriores al acto de discriminación.

Usted tiene derecho a estar libre de acciones discriminatorias o de represalia por parte de su empleador por presentar una queja, participar en una investigación u oponerse a una práctica discriminatoria.

Comisión de Derechos Civiles de Hawái:

Oahu: 586-8636
Hawaii: 974-4000, ext. 6-8636
Maui: 984-2400, ext. 6-8636
Kauai: 274-3141, ext. 6-8636
Molokai/Lanai: 1-800-468-4644, ext. 6-8636
TDD/TTY: 586-8692

Este aviso proporciona información general sobre las leyes laborales administradas y aplicadas por la División de Compensación por Discapacidad del DLIR y no tiene la intención de sustituir al asesoramiento legal. Para obtener asesoramiento legal específico sobre situaciones individuales, consulte a un abogado.

**Anne E. Eustaquio, Director
Departamento de Trabajo y Relaciones Industriales**

***Usted puede cumplir con los requisitos de publicación de las leyes laborales de Hawái publicando nuestro póster oficial de leyes laborales. Para más información: <http://labor.hawaii.gov/labor-law-poster/>**

Empleador/Programa en Igualdad de Oportunidades
Se ofrecen ayudas y servicios auxiliares a pedido de las personas con discapacidad.
TDD/TTY Marque 711 y luego solicite el (808) 586-8866 "

Revisado el 09/21/2020

PRINT

PAYMENT OF WAGES



ESTADO DE HAWAII-DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y RELACIONES INDUSTRIALES

DIVISION DE ESTÁNDARES SALARIALES NOTIFICACIÓN A EMPLEADORES

EL PAGO DEL SALARIO Y OTRAS COMPENSACIONES LEGALES OBLIGA A SU EMPLEADOR:

- Pagar todos los salarios debidos al menos dos veces al mes en los días regulares de pago designados con anterioridad.
- Pagar todos los salarios debidos al menos dos veces al mes en los días regulares de pago designados con anterioridad.
- Pagarle a más tardar siete días después de finalizar el periodo de pago en efectivo o en cheques canjeables.
- Pagar los salarios completos al momento de retiro o a más tardar el día hábil siguiente.
- Pagar a más tardar el día siguiente al día regular de pago si usted renuncia o se retira. Si una notificación de intención de retiro es otorgado, le deben pagar al momento del retiro.
- Notificarlo por escrito o a través de la fijación de un aviso de cualquier cambio en los arreglos de pago previamente a los cambios, y de cualquier política respecto de pago de vacaciones, enfermedad, o festivos.
- Otorgarle una declaración de pago al día de pago mostrando el salario bruto, deducciones detalladas, neto pagado, fecha de pago y periodo de pago cubierto por el pago.

SU EMPLEADOR PUEDE DEDUCIR DE SU SALARIO:

impuestos Estatales o Federales retenidos; montos especificados por órdenes judiciales; y montos autorizados por escrito pero.

SU EMPLEADOR NO PUEDE RECOLECTAR, DEDUCIR U OBTENER AUTORIZACION PARA DEDUCIR:

- 1) multas;
 - 2) dinero para acumular en un fondo común de dinero, caja de seguridad o registradora usada por dos o más personas, o bajo su control exclusivo si no le dan la oportunidad de contar todo el dinero recibido al comienzo del turno y todo el dinero entregado al momento de terminar el turno;
 - 3) multas, sanciones, o costos de reemplazo por elementos rotos;
 - 4) pérdidas debidas a su aceptación de cheques que más tarde no son pagados si el empleador lo ha autorizado para recibir cheques;
 - 5) pérdidas debidas a trabajo defectuoso, propiedad perdida o robada, daños a propiedad, incumplimiento de los clientes o falta de pago por bienes servicios recibidos por los clientes, salvo que dichas pérdidas se deben a su omisión intencional o deliberada de los intereses de su empleador.
- Su empleador o futuro empleador no puede obligarlo a pagar una tarifa de aplicación a un trabajo.
 - Si su empleador lo obliga a dar un preaviso en el evento de renuncia y usted es retirado después de avisar tal circunstancia, su empleador es responsable por los salarios que usted hubiera obtenido hasta el último día en que usted tuviera intención de trabajar, salvo terminación por una causa.

RECOLECCIÓN DE SALARIOS NO PAGADOS:

Las quejas por salarios no pagados pueden ser entregadas al Departamento dentro del año siguiente al momento en que se debían pagar los salarios. Algunos ejecutivos, administradores, profesionales y vendedores externos están excluidos.

PARA MAYOR INFORMACION contactar la Oficina del Departamento de Trabajo más cercana:

Oahu: 830 Punchbowl Street, Rm 340, Honolulu 96813;

Phone: 586-8777

Kauai: State Building, Room 202, 3060 Eiwa Street, Lihue 96766; 274-3351

Maui: 2264 Aupuni Street, Wailuku 96793; 243-5322

Hawaii: State Building, Room 108, 75 Aupuni Street, Hilo 96720; 974-6464

West Hawaii: Post Office Building, Kealahou 96750;
322-4808

Página de internet del Departamento de Trabajo:

<http://dlir.state.hi.us/>

La ley obliga a los empleadores a publicar esta notificación en un lugar accesible a los trabajadores.

eHPWL-1 (Rev. 6/02)

PRINT

DISABILITY COMPENSATION LAW NOTICE TO EMPLOYEES

Compensación Laboral - Usted tiene derecho a recibir los beneficios de compensación laboral y cuidados médicos si sufre de una lesión relacionada con el trabajo. Usted debe reportar la fecha, hora y circunstancias de su lesión inmediatamente a su empleador o supervisor. Proporcione el nombre del asegurador a su doctor de forma que él pueda saber a dónde enviar el reporte del médico. Si su empleador no registra el reporte de la lesión usted puede presentar una reclamación por escrito en la División de Compensación por Discapacidad. Usted no debe pagar un costo adicional; su empleador paga todo el valor. Usted tiene derecho a todos los servicios médicos, quirúrgicos y hospitalarios que pueda necesitar, así como los suministros como medicamentos; beneficios semanales a partir del cuarto día de discapacidad para reemplazar la pérdida salarial, de hasta 66 2/3% de su salario semanal promedio pero no más del beneficio semanal máximo fijado por el Departamento; beneficios adicionales si la lesión da origen a una discapacidad o desfiguración permanente; rehabilitación vocacional, de ser necesario; gastos funerales si la lesión de trabajo da como resultado la muerte; y beneficios semanales adicionales a la viuda o personas dependientes.

Seguro de Discapacidad Temporal - Usted tiene derecho a presentar una solicitud para recibir los beneficios del seguro de discapacidad temporal dentro de los 90 días siguientes a la fecha de la discapacidad si usted sufre de una lesión/enfermedad no relacionada con el trabajo que le genere una discapacidad, o incapacidad de trabajar debido a embarazo. Su empleador o asegurador deberá proporcionarle un formulario de solicitud TDI-45 u otro formato de solicitud autorizado. Usted puede recibir los beneficios del TDI si su incapacidad para trabajar es certificada por un médico. Generalmente, usted debe haber trabajado para un empleador en Hawaii al menos dos semanas antes de su discapacidad. Durante las últimas 52 semanas usted debe haber: trabajado al menos 14 semanas, haber recibido una paga por al menos 20 horas a la semana; haber ganado al menos \$400. Después de un período de espera de 7 días consecutivos, usted recibirá una paga de 58% de su salario promedio semanal, sin sobrepasar el máximo establecido en la ley TDI. Su empleador puede tener un plan "equivalente" aprobado por el Departamento, que puede que tenga diferentes beneficios. Debe preguntar a su empleador para obtener detalles de dicho plan "equivalente". Su empleador puede exigirle que compartan el pago del costo adicional. La parte que usted pague no puede ser mayor a la mitad del costo y no debe superar el .5% de su salario semanal. Su empleador paga la parte restante teniendo en cuenta la anterior limitación. Si no es elegible para los beneficios (vea el segundo párrafo, arriba), su empleador no puede deducir ninguna contribución para que usted comparta un costo adicional.

Servicio Médico Prepagado - Usted tiene derecho a inscribirse en el servicio médico prepagado de su empleador después de 4 semanas consecutivas de empleo en las cuales haya trabajado al menos 20 horas cada semana. El plan médico debe estar aprobado por el Departamento y debe incluir cobertura hospitalaria, quirúrgica, médica, de diagnóstico y de atención durante la maternidad. Usted puede solicitar beneficios bajo este programa si requiere cuidados médicos debido a una lesión o enfermedad no relacionada con el trabajo. Déle a su doctor u hospital el nombre del prestador de servicios médicos de su empleador y el nombre del plan. Si se le pide que comparta el costo adicional de la cobertura médica, su parte no puede ser mayor al 1.5% de sus salarios mensuales o la mitad del costo adicional (el que sea menor). Su empleador paga el costo restante.

División de Compensación por Discapacidad:

Oahu:..... 586-9161 (Compensación Laboral)
586-9188 (Seguro por Discapacidad Temporal y Servicios Médicos Prepagados)
Hilo: 974-6464
Kona: 322-4808
Maui: 243-5322
Kauai: 274-3351

Este aviso proporciona información general sobre las leyes laborales administradas y aplicadas por la División de Compensación por Discapacidad del DLIR y no tiene la intención de sustituir al asesoramiento legal. Para obtener asesoramiento legal específico sobre situaciones individuales, consulte a un abogado.

Anne E. Eustaquio, Director
Departamento de Trabajo y Relaciones Industriales

***Usted puede cumplir con los requisitos de publicación de las leyes laborales de Hawái publicando nuestro póster oficial de leyes laborales. Para más información: <http://labor.hawaii.gov/labor-law-poster/>**

Empleador/Programa en Igualdad de Oportunidades
Se ofrecen ayudas y servicios auxiliares a pedido de las personas con discapacidad.
TDD/TTY Marque 711 y luego solicite el (808) 586-8866 "

Revisado el 09/21/2020

PRINT

WHISTLEBLOWER PROTECTION ACT

WHISTLEBLOWER PROTECTION LAW NOTICE TO EMPLOYEES

Usted tiene derecho a no sufrir de ninguna acción laboral adversa, como despido o discriminación en relación con sus condiciones laborales debido a que reportó o iba a reportar a una agencia gubernamental o a su empleador, verbalmente o por escrito, una violación o supuesta violación de la ley o un contrato ejecutado por el gobierno.

Usted tiene el derecho a no sufrir ninguna acción laboral adversa debido a que participó en una investigación, audiencia o averiguación realizada por una agencia gubernamental o una corte.

Si usted cree que su empleador ha violado esta ley, puede presentar una demanda en una corte estatal dentro de los 2 años siguientes a la ocurrencia de dicha violación.

Este anuncio proporciona una información general sobre las leyes que prohíben la discriminación laboral en Hawaii las cuales son administradas e impuestas por la Comisión de Derechos Civiles de Hawaii. Este no es un sustituto legal o de asesoría legal. Para obtener una asesoría legal sobre situaciones individuales, por favor consulte un abogado.

*Usted puede cumplir con los requisitos de divulgación de las Leyes de Empleo de Hawaii publicando este anuncio oficial de la ley laboral. Visite la siguiente página para más información:<http://hawaii.gov/labor/official-labor-law-poster>

Empleador/Programa en Igualdad de Oportunidades
Se ofrecen ayudas y servicios auxiliares a pedido de las personas con discapacidad.
TDD/TTY Marque 711 y luego solicite el (808) 586-8866 "

Revisado 01/09/18

PRINT

Usted tiene derecho a un lugar de trabajo seguro y saludable

¡ES LA LEY!

- Usted tiene derecho a notificar a su empleador o a HIOSH (808-586-9092) sobre los riesgos en el lugar de trabajo. HIOSH mantendrá su nombre e identidad confidencial.
- Usted tiene derecho a solicitar una inspección de HIOSH si cree que hay condiciones inseguras y/o insalubres en su lugar de trabajo. Usted o su representante pueden participar en la inspección.
- Usted tiene derecho a ver las citaciones que HIOSH haya emitido a su empleador. Su empleador debe publicar las citaciones en o cerca del lugar de la supuesta violación.
- Su empleador debe corregir los riesgos en el lugar de trabajo antes de la fecha indicada en la citación y debe certificar que estos riesgos se han reducido o eliminado.
- Usted tiene derecho a copias de sus registros médicos o registros de su exposición a sustancias o condiciones tóxicas y dañinas.
- Su empleador no puede discriminarlo por presentar una queja por seguridad y salubridad o por ejercer sus derechos conforme a la ley, algunos de los cuales se detallan arriba. Puede presentar una queja por discriminación ante HIOSH dentro de los 60 días posteriores al acto discriminatorio. ***Los empleados del sector privado también deben presentar una queja por discriminación ante la Oficina Regional de OSHA que se muestra abajo dentro de los 30 días del acto discriminatorio o perderán sus derechos para presentar una demanda federal bajo la sección 11 (c) de la Ley Federal de Seguridad y Salud Ocupacional de 1970 después la conclusión de la investigación de HIOSH.***
- Reporte a OSHA todas las muertes relacionadas con el trabajo dentro de las 8 horas siguientes, y todas las hospitalizaciones, amputaciones y pérdidas de un ojo dentro de las 24 horas siguientes.
- Proporcione la capacitación requerida a todos los trabajadores en un lenguaje y vocabulario que puedan entender.
- Su empleador debe publicar este aviso en el lugar de trabajo en un lugar prominente o donde dichos avisos se encuentren habitualmente.

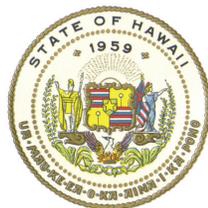
OCCUPATIONAL SAFETY & HEALTH PROTECTION



La Ley de Seguridad y Salubridad Ocupacional de Hawái de 1972, Capítulo 396, Estatutos Revisados de Hawái, garantiza condiciones de trabajo seguras y saludables para todo trabajador en el estado. La División de Seguridad y Salubridad Ocupacional de Hawái (HIOSH) del Departamento de Trabajo y Relaciones Industriales del estado tiene la responsabilidad principal de hacer cumplir la Ley de HIOSH. HIOSH no cubre a quienes sean contratados para el servicio doméstico en o alrededor de una casa privada, empleados marítimos o de construcción naval, empleados cobijados por una agencia federal y empleados que trabajan en instalaciones militares. La Administración de Seguridad y Salubridad Ocupacional (OSHA) supervisa el programa de HIOSH para garantizar su efectividad. Si considera que HIOSH no está cumpliendo con sus responsabilidades, puede presentar una Queja sobre la Administración del Programa Estatal (CASPA) directamente a la Oficina Regional de OSHA:

Regional Administrator
U.S. Department of Labor
Occupational Safety and Health Administration
90 7th Street, Suite 18100
San Francisco, California 94103

Se pueden obtener copias de la ley estatal, las normas y estándares de HIOSH u otra información del programa en:



HIOSH
830 Punchbowl Street
Room 423
Honolulu, HI 96813
Tel. (808) 586-9100

<http://labor.hawaii.gov/hiosh/>

Revisado el 9/21/2020

PRINT

HUMAN TRAFFICKING

AVISO A LOS EMPLEADOS

Si usted o alguien que conoce está siendo obligado a participar en cualquier actividad y no puede irse, ya sea comercio sexual, tareas domésticas, trabajo agrícola o cualquier otra actividad similar, llame a la línea directa del Centro Nacional de Recursos contra la Trata de Personas al:

1-888-373-7888

para acceder a ayuda y servicios. Las víctimas de la trata de personas están protegidas por las leyes de Estados Unidos y Hawái.

La línea de atención está:

- (1) Disponible las veinticuatro horas del día, los siete días de la semana;
- (2) Llamada gratuita;
- (3) Operada por una organización no gubernamental sin ánimos de lucro;
- (4) Sujeta a anonimato y confidencialidad;
- (5) Disponible en ciento setenta idiomas; y
- (6) Diseñada para brindarle ayuda, transferencia a servicios, capacitación e información.

Ley 245 (SLH, 2013) está en vigor desde el 1 de enero de 2014.

PRINT

FEDERAL MINIMUM WAGE

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 SOBRETIENTO 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.

MADRES LACTANTES La FLSA exige que los empleadores le proporcionen un tiempo de descanso razonable a la empleada que sea madre lactante y que esté sujeta a los requisitos de sobretiempos de la FLSA, para que la empleada se extraiga leche manualmente para su niño lactante por un año después del nacimiento del niño, cada vez que dicha empleada tenga la necesidad de extraerse leche. A los empleadores también se les exige que proporcionen un lugar, que no sea un baño, protegido de la vista de los demás y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y del público, el cual pueda ser utilizado por la empleada 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, sobretiempos 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 sobretiempos. 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 evaluaciones 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 establecimientos están exentos de las disposiciones sobre salario mínimo, y/o pago de horas extras.
- 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 sobretiempos 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.



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
1-866-487-9243 TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd



WH1088 SPA REV 07/16



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 Organizaciones están Cubiertas?

- La mayoría de los empleadores privados
- Gobiernos estatales y locales (como empleadores)
- Instituciones educativas (como empleadores)
- Sindicatos
- Agencias de empleo

¿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 y condiciones relacionadas, orientación sexual o identidad de género)
- 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.

¿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 o para la creencia, observancia o práctica de una fe religiosa sinceramente realizada
- Beneficios
- Formación profesional
- Clasificación
- Referencias
- Remuneración 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.

¿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 a 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 ponga 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.

(Actualizado 10-20-2022)

PRINT

FMLA | FAMILY AND MEDICAL LEAVE ACT

LOS DERECHOS DEL EMPLEADO BAJO LA LEY DE LICENCIA FAMILIAR

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE ESTADOS UNIDOS, DIVISIÓN DE SALARIO Y HORARIOS

DERECHOS DE LICENCIA Los empleados elegibles que trabajen para un empleador al que aplique esta norma pueden tomarse hasta 12 semanas de licencia sin sueldo, con protección del empleo, en un período de 12 meses por las siguientes razones:

- El nacimiento de un hijo o la asignación de un niño en adopción o acogimiento;
- Para generar un vínculo con un hijo (la licencia debe ser tomada dentro del 1 año siguiente al nacimiento o asignación del niño);
- Para atender a un cónyuge, hijo o padre del empleado que tiene una condición de salud grave que sea elegible;
- Para la propia condición de salud grave del empleado que sea elegible, la cual haga que el empleado no pueda realizar su trabajo;
- Para exigencias que sean aplicables relacionadas con el despliegue en el exterior de un miembro de las fuerzas armadas que sea el cónyuge, hijo, padre o madre del empleado.

Un empleado elegible que sea el cónyuge, hijo, padre, o pariente más cercano de un miembro del servicio cubierto también puede tomarse hasta 26 semanas de licencia FMLA en un solo período de 12 meses para cuidar al miembro del servicio con una lesión o enfermedad grave.

El empleado no tiene que utilizar la licencia en un solo bloque. Cuando sea médicamente necesario o de otro modo permitido, los empleados pueden tomarse una licencia intermitente o tener un horario reducido.

Los empleados pueden elegir, o el empleador puede requerir el uso de la licencia paga acumulada mientras se toma una licencia FMLA. Si un empleado sustituye una licencia paga acumulada por la licencia FMLA, el empleado debe cumplir con las políticas de licencia paga del empleador.

BENEFICIOS Y PROTECCIONES Mientras que los empleados estén en licencia FMLA, los empleadores deben continuar con la cobertura de seguro de salud como si los empleados no estuvieran en licencia.

Al regresar de una licencia FMLA, la mayoría de los empleados deben ser reintegrados al mismo puesto de trabajo o uno casi idéntico con sueldo, beneficios y otros términos y condiciones de empleo equivalentes.

Un empleador no puede interferir con los derechos FMLA de un individuo o tomar represalias contra alguien por usar o intentar usar la licencia FMLA, oponerse a una práctica prohibida por la FMLA, o estar involucrado en cualquier procedimiento bajo la FMLA o relacionado con la misma.

REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD Un empleado que trabaje para un empleador cubierto debe cumplir tres criterios con el fin de ser elegible para una licencia FMLA. El empleado debe:

- Haber trabajado para el empleador durante al menos 12 meses;
- Tener por lo menos 1.250 horas de servicio en los 12 meses antes de la licencia;* y
- Trabajar en un lugar donde el empleador tenga por lo menos

50 empleados dentro de un radio de 75 millas del lugar de trabajo del empleado.

*Los requisitos de "horas de servicio" especiales se aplican a los empleados de la tripulación de vuelo de una aerolínea.

SOLICITUD DE LICENCIA En general, los empleados deben avisar con una antelación de 30 días sobre la necesidad de la licencia FMLA. Si no es posible dar un aviso con 30 días de antelación, el empleado debe notificar al empleador tan pronto como sea posible y, en general, seguir los procedimientos habituales del empleador.

Los empleados no tienen que compartir un diagnóstico médico, pero deben proporcionar suficiente información al empleador para que éste determine si la licencia califica para la protección FMLA. Suficiente información podría incluir informar a un empleador que el empleado no es o no será capaz de desempeñar sus funciones de trabajo, que un miembro de la familia no puede realizar sus actividades diarias, o que es necesaria la hospitalización o continuar el tratamiento médico. Los empleados deben informar al empresario si la necesidad de la licencia es por una razón por la cual se tomó o certificó una FMLA con anterioridad.

Los empleadores pueden requerir una certificación o recertificación periódicamente sobre la necesidad de licencia. Si el empleador determina que la certificación está incompleta, debe proporcionar una notificación por escrito indicando qué información adicional requiere.

RESPONSABILIDADES DEL EMPRESARIO Una vez que un empleador se dé cuenta que la necesidad de un empleado de licencia es por una razón elegible bajo la FMLA, el empleador debe notificar al empleado si él o ella es elegible para la licencia FMLA y, si es elegible, también debe proporcionarle un aviso de los derechos y responsabilidades bajo la FMLA. Si el empleado no es elegible, el empleador debe proporcionar una razón para la no elegibilidad.

Los empleadores deben notificar a sus empleados si la ausencia será designada como licencia FMLA, y si es así, qué tanta licencia será designada como licencia FMLA.

APLICACIÓN Los empleados pueden presentar una queja ante el Departamento de Trabajo de EE.UU., División de Salarios y Horarios, o pueden presentar una demanda privada contra el empleador.

La FMLA no afecta ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni tiene prevalencia frente a cualquier ley estatal o local, o acuerdo de negociación colectiva que otorgue mayores derechos familiares o médicos.

WH1420a REV 04/16



Para obtener información adicional o para presentar una queja:

1-866-4-USWAGE

(1-866-487-9243) TTY:

1-877-889-5627

WWW.WAGEHOUR.DOL.GOV

Departamento de Trabajo de EE.UU. División de Salarios y Horarios





SUS DERECHOS BAJO LA LEY USERRA LA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO PARA SERVICIOS UNIFORMADOS

USERRA protege los derechos laborales de los individuos que voluntaria o involuntariamente dejan sus puestos laborales para adelantar su servicio militar o ciertos tipos de servicios en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también prohíbe a los empleadores que discriminen a los pasados o actuales miembros de los servicios uniformados, y a aquellos que apliquen a los servicios uniformados.

DERECHOS DE REEMPLEO

Usted tiene derecho a ser reemplorado(a) en su trabajo civil si lo dejó para cumplir con su labor en el servicio uniformado y:

- usted garantiza que su empleador reciba una notificación por anticipado de su servicio, por escrito o verbalmente;
- usted tiene cinco años o menos acumulados de servicio en los servicios uniformados mientras ha sido empleado(a) de ese empleador en particular;
- usted regrese a trabajar o aplique para ser reemplorado(a) en forma oportuna después de la terminación del servicio; y
- usted no haya sido retirado(a) del servicio por despido deshonesto o bajo condiciones no honorables.

Si usted es elegible para ser reemplorado(a), debe ser restituido(a) en el trabajo y los beneficios que haya logrado de no haber estado en servicio militar o, en algunos casos, un trabajo similar, le serán restituidos.

DERECHO A NO SER OBJETO DE DISCRIMINACIÓN Y RETALIACIÓN

Si usted: • es o fue miembro del servicio uniformado; • ha aplicado para hacer parte del servicio uniformado; o • está obligado(a) a servir en el servicio uniformado; entonces un empleador no puede negárselos: • empleo inicial; • reemplazo; • retención en el empleo; • ascenso; o • cualquier beneficio del empleo debido a este estatus.

PROTECCIÓN DEL SEGURO MEDICO

- Si usted deja su trabajo para cumplir con un servicio militar, usted tiene el derecho a decidir si sigue con su servicio de

seguro médico ofrecido por medio de su empleador, para usted y sus dependientes, por hasta 24 meses mientras está en el servicio militar.

- Incluso si decide no continuar con la cobertura durante su servicio militar, tiene el derecho a ser reinstituído(a) en el plan de seguro médico de su empleador cuando sea reemplorado(a), por lo general sin tiempos de espera o exclusiones (ej. Condiciones de exclusión preexistentes) excepto para enfermedades u heridas relacionadas con el servicio.

CUMPLIMIENTO

- El Servicio de Empleo y Entrenamiento (VETS) del Departamento de Empleo de los Estados Unidos, está autorizado para investigar y resolver los reclamos sobre violaciones a la ley USERRA.
- For assistance in filing a complaint, or for any other information on USERRA, contact VETS at **1-866-4-USA-DOL** or visit its website at <https://www.dol.gov/agencies/vets/>. An interactive online USERRA Advisor can be viewed at <https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra>
- Si usted presenta una queja con veteranarios y VETS no está en condiciones de resolverlo, usted puede solicitar que su caso se remita al Departamento de Justicia o la Oficina del Consejero Especial, según corresponda, para la representación.
- Usted también puede saltar el proceso de VETS y presentar una acción civil contra las violaciones de USERRAs cometidas por el empleador.

Fecha de publicación — Mayo 2022

Los derechos presentados aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. Este aviso fue preparado por VETS, y puede ser visto en Internet en esta dirección: <https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra/poster> La ley federal requiere que los empleadores notifiquen a sus empleados sobre sus derechos bajo la ley USERRA, y los empleadores pueden cumplir con este requisito al mostrar este anuncio en donde por lo general colocan los anuncios de la empresa para sus 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

EMPLOYEE POLYGRAPH PROTECTION ACT

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 discontinuarla, 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 presentar acciones legales para impedir violaciones y evaluar sanciones civiles contra los infractores. Los empleados o solicitantes de empleo también pueden presentar sus propias acciones judiciales.

LA LEY EXIGE QUE LOS EMPLEADORES EXHIBAN ESTE AVISO DONDE LOS EMPLEADOS Y LOS SOLICITANTES DE EMPLEO LO PUEDAN VER FÁCILMENTE.



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.

1-866-487-9243
TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd



WH1462 SPA REV 07/16

AVISO DE ANTI-DISCRIMINACIÓN

Se considera ilegal discriminar a las personas autorizadas a trabajar. Los empresarios NO PUEDEN especificar qué documento(s) aceptarán de un empleado. El rechazo a la contratación de una persona debido a la existencia de una fecha futura de expiración en los documentos que ésta presenta puede constituir también una discriminación ilegal.

Para más información, póngase en contacto con la Oficina del Consejero Especial para Prácticas Injustas Relacionadas con Inmigración Oficina de Empleo en el 800-255-7688.

PRINT

WITHHOLDING STATUS

PUEDE QUE TENGA QUE REVISAR SU RETENCIÓN EN LA FUENTE

Desde la última vez que presentó el Formulario W-4 a su empleador usted...

- Se casó o divorció?
- Ganó o perdió a un dependiente?
- Cambió su nombre?

Hubo grandes cambios en...

- Sus ingresos no salariales (intereses, dividendos, ganancias sobre capital, etc.)?
- El ingreso salarial de su familia (usted o su esposa empezaron o dejaron de trabajar)?
- Sus deducciones detalladas?
- Sus créditos fiscales?

Si su respuesta es "SI"...

En cualquiera de estas preguntas o si debía impuestos extras cuando presentó su último reintegro, puede que tenga que llenar nuevamente un Formulario W-4. Consulte a su empleador para obtener una copia del Formulario W-4 o llame al IRS al 1-800-829-3676.

Es momento que revise su retención en la renta. Para más detalles, obtenga la Publicación 919, Cómo Ajusto mi Impuesto por Retención en la Fuente?, o use la Calculadora de Retención en la Fuente en www.irs.gov/individuals en la página web del IRS.

Empleador: Por favor presente o publique este Anuncio en la Cartelera de Mensajes de forma que sus empleados puedan verlo. Por favor indique en donde pueden obtener los formularios y la información sobre este tema.



Department of the Treasury
Internal Revenue Service

www.irs.gov

Publication 213
(Rev. 8-2009)
Cat. No. 11047P

PAYDAY NOTICE

AVISO DE DÍA DE COBRO

Día de cobro regulares Para Los Empleados de

(Nombre Firme)

Este Como Sigue:

Semana

Revista Bisemanal

Mensualmente

Otros _____

Por: _____

Titulo: _____

PRINT

ACKNOWLEDGEMENT

Certifico que he recibido y leído el contenido de las Leyes Laborales.

Nombre de empleado: _____

Fecha de recepción: _____

Firma del destinatario: _____

Comentarios:

ENVIAR RECONOCIMIENTO

PRINT