DELAWARE

LaborLawCenter.com

1-800-745-9970 • Product ID: DE50SP

Compliance Code: DE-0324-F04 • Check Compliance By Scanning Here

DELAWARE & FEDERAL LABOR LAW POSTER

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.

(Actualizado 6/27/2023)

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 DE LECHE MATERNA EN EL TRABAJO La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que una empleada de enfermería extraiga leche materna para su bebé lactante durante un año después del nacimiento del bebé cada vez que la empleada necesite extraer leche materna. Los empleadores deben proporcionar un lugar, que no sea un baño, que esté protegido de la vista y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y el público, que pueda ser utilizado por la empleada para extraer leche materna.

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 establecimientos están exentos del salario mínimo y/o del pago de horas extras. Ciertas exenciones limitadas también se aplican a los requisitos de extracción de leche materna en el trabajo.
- 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.

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd

WH1088 SPA REV 04/23

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 reempleado(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 reempleado(a) en forma oportuna después de la terminación del servicio; y
- usted no haya sido retirado(a) del servicio por despido deshonroso o bajo condiciones no honorables.

Si usted es elegible para ser reempleado(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 negárseles: • empleo inicial; • reempleo; • 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 reinstituido(a) en el plan de seguro médico de su empleador cuando sea reempleado(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.
- Para obtener asistencia en la presentación de un reclamo, o sobre cualquier otra información de USERRA, contacte a VETS en el **1-866-4-USA-DOL** o visite su página web en: **https://www.dol.gov/agencies/vets/.** Puede consultar a un asesor virtual de USERRA en: **https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra**
- Si usted presenta una queja con veterinarios 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

TÍTULO 19
Trabajo Disposiciones generales
CAPÍTULO 17 Protección para los denunciantes

§ 1701. Título corto.
Este capítulo puede ser citado como la "Ley de Protección para Denunciantes de Delaware".
74 Leyes de Delaware, c. 361, § 1;

§ 1702. Definiciones.
En el presente capítulo
(1) "Empleado" significa una persona empleada a tiempo completo o parcial por cualquier empleador, e incluirá, entre otros, empleados a voluntad, empleados por contrato, contratistas independientes y bomberos voluntarios como se define en § 6651(c) del Título 16.
(2) "Empleador" significa cualquier persona, sociedad, asociación, empresa unipersonal, corporación u otra entidad comercial, incluyendo cualquier departamento, agencia, comisión, comité, junta, consejo, oficina u autoridad o cualquier subdivisión de estos en el estado, condado o gobierno municipal. Uno empleará a otro si los servicios se realizan por salarios o bajo cualquier contrato indefinido, escrito u oral, expreso o implícito.
(3) "Persona" significa un individuo, empresa unipersonal, sociedad, sociedad anónima, asociación, gobierno o cualquier otra entidad legal.
(4) "Organismo público" significa todo lo siguiente:
a. Un funcionario, agencia, departamento, división, oficina, junta, comisión, consejo, autoridad u otro organismo electo del estado en la rama ejecutiva del gobierno estatal u empleado de estos;
b. Un legislador o empleado de la rama legislativa del gobierno estatal;
c. Un funcionario electo de un condado, ciudad o distrito escolar o empleado de estos;
d. Una agencia encargada de velar por el cumplimiento de las leyes o el empleado de dicha agencia; y
e. Una agencia federal o empleado de esa agencia federal.
(5) "Supervisor" significa cualquier persona a la que un empleador le haya dado la autoridad para dirigir y controlar el desempeño laboral del empleado en cuestión o cualquier persona que tenga la autoridad para tomar medidas correctivas con respecto a la violación de una ley, regla o reglamento sobre el cual el empleado se queje.
(6) "Violación" significa un acto u omisión por parte de un empleador, o un agente de este, que es:
a. Materialmente inconsistente con los estándares implementados, y un incumplimiento grave de estos, según una ley, regla o regulación promulgada bajo las leyes de este Estado, una subdivisión política de este Estado o de los Estados Unidos, para proteger a los empleados u otras personas de riesgos para la salud, la seguridad o el medio ambiente mientras se encuentren en las instalaciones del empleador o en otro lugar; o
b. Claramente incompatible con la administración financiera o las normas contables implementadas, y un incumplimiento grave de estas, según una regla o reglamento promulgado por el empleador o una ley, regla o reglamento promulgado bajo las leyes de este Estado, una subdivisión política de este Estado o los Estados Unidos, para proteger a cualquier persona contra el fraude, el engaño o la apropiación indebida de fondos o activos públicos o privados bajo el control del empleador.
74 Leyes de Delaware, c. 361, § 1;

§ 1703. Protección.
Un empleador no deberá despedir, amenazar o discriminar de otra manera a un empleado con respecto a la compensación, los términos, las condiciones, la ubicación o los privilegios de empleo del empleado, incluyendo la denuncia o la amenaza de denunciar la ciudadanía o el estado de inmigración sospechado o real de un empleado o la ciudadanía o el estado de inmigración sospechado o real de un miembro de la familia del empleado a una agencia federal, estatal o local:
(1) Porque el empleado, o una persona que actúe en nombre del empleado, informe o esté a punto de informar a un organismo público, verbalmente o por escrito, una violación que el empleado sabe o cree razonablemente que ha ocurrido o está a punto de ocurrir, a menos que el empleado sepa o tenga razones para saber que el informe es falso; o
(2) Porque un empleado participe o un organismo público le solicite que participe en una investigación, audiencia o indagación realizada por ese organismo público, o una acción judicial, en relación con una violación como se define en este capítulo; o
(3) Porque un empleado se niegue a cometer o ayudar en la comisión de una violación, como se define en este capítulo; o
(4) Porque el empleado informe verbalmente o por escrito al empleador o al supervisor del empleado una violación, que el empleado sabe o cree razonablemente que ha ocurrido o está a punto de ocurrir, a menos que el empleado sepa o tenga razones para saber que el informe es falso. Sin embargo, si el informe se realiza verbalmente, el empleado debe establecer mediante pruebas claras y convincentes que dicho informe se realizó; o
(5) Porque un empleado informe o está a punto de informar a un organismo público, al empleador o al supervisor del empleado, verbalmente o por escrito, cualquier incumplimiento o infracción del Capítulo 80 del Título 15 que el empleado sepa o crea razonablemente que ha ocurrido o está a punto de ocurrir, a menos que el empleado sepa o tenga razones para creer que el informe es falso; o participe o se le solicite participar en una investigación, audiencia, juicio o investigación, de una persona o entidad que no sea el empleado, con respecto al incumplimiento o una infracción del Capítulo 80 del Título 15; o se niegue a participar o ayudar en el incumplimiento o una infracción 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. Reparación y daños.
(a) Una persona que alegue una violación de este capítulo puede iniciar una acción civil para obtener una reparación judicial declarada, o compensación por daños reales, o ambos dentro de los 3 años posteriores a la ocurrencia de la presunta violación de este capítulo.
(b) Una acción iniciada de conformidad con el inciso (a) de esta sección puede presentarse ante el Tribunal Superior en el condado donde ocurrió la presunta violación, el condado donde reside el demandante o el condado donde la persona contra la que se presenta la queja civil reside o tiene su lugar principal de negocios.
(c) Tal como se usa en la subsección (a) de esta sección, "daños" significa daños por lesiones o pérdidas causadas por cada violación de este capítulo.
(d) Un tribunal, al emitir un fallo en una acción presentada en virtud de este capítulo, ordenará, según lo considere apropiado, la restitución del empleado, el pago de los salarios atrasados, el restablecimiento completo de los beneficios complementarios y los derechos de antigüedad, la eliminación de registros relacionados con la acción disciplinaria o el despido, los daños reales o cualquier combinación de estas medidas. Un tribunal también puede adjudicar, como parte de una sentencia en una acción presentada en virtud de este capítulo, la totalidad o una parte de los costos del litigio, incluyendo los honorarios de los abogados, si el tribunal determina que dicha concesión es apropiada.
74 Leyes de Delaware, c. 361, § 1;

§ 1705. Negociación colectiva.
Este capítulo no se interpretará en el sentido de disminuir o menoscabar los derechos de una persona en virtud de cualquier acuerdo de negociación colectiva.
74 Leyes de Delaware, c. 361, § 1;

§ 1706. Exención.
Este capítulo no se interpretará en el sentido de exigir a un empleador que compense a un empleado por su participación en una investigación, audiencia o indagación realizada por un organismo público de conformidad con § 1703 de este título.
74 Leyes de Delaware, c. 361, § 1;

§ 1707. Requisito de notificaciones.
Un empleador publicará avisos y utilizará 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 presentada en virtud de este capítulo recaerá sobre el empleado para demostrar que la causa principal del despido, amenazas o discriminación presuntamente en violación de este capítulo fue que el empleado llevó a cabo un acto protegido de conformidad con § 1703 de este título.
74 Leyes de Delaware, c. 361, § 1;

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

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

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE DELAWARE
DIVISIÓN DE ASUNTOS INDUSTRIALES

TRABAJO INFANTIL

Correo electrónico: wages@delaware.gov | Correo electrónico: permisos de trabajo@delaware.gov | Sitio web: Labor.delaware.gov

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

Disposiciones para individuos de 14 y 15 años:
LOS MENORES DE 14-15 AÑOS NO DEBEN TRABAJAR:
- Antes de las 7:00 a. m. ni después de las 7:00 p. m. - excepto desde el 1.º de junio hasta el Día del trabajo cuando la hora vespertina se extiende hasta las 9:00 p. m.
- Más de cuatro (4) horas por día los días de escuela
- Más de ocho (8) horas por día en días que no hay escuela
- Más de dieciocho (18) horas en cualquier semana en que hay clases durante cinco (5) días
- Más de seis (6) días en cualquier semana
- Más de cuarenta (40) horas por semana y
- Más de cinco (5) horas de forma continua sin un 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.

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 — Revisado el 01/26/2023

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

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

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE DELAWARE
DIVISIÓN DE ASUNTOS INDUSTRIALES

PAGO DE SALARIOS

Correo electrónico: wages@delaware.gov | Correo electrónico: permisos de trabajo@delaware.gov | Sitio web: Labor.delaware.gov

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.

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 — Revisado el 01/26/2023

AVISO DE DÍA DE COBRO
Día de cobro regulares Para Los Empleados de

_____
(Nombre Firme)
Este Como Sigue:

☐ *Semana* ☐ *Revista Bisemanal* ☐ *Mensualmemte* ☐ *Otros* _____

Por: _____ *Titulo:* _____

ES POSSIBLE QUE DEBA VERIFICAR SU RETENCIÓN

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.

IRS
Department of the Treasury
Internal Revenue Service www.irs.gov

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

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

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

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE DELAWARE
DIVISIÓN DE ASUNTOS INDUSTRIALES

SALARIO MÍNIMO

Correo electrónico: wages@delaware.gov | Correo electrónico: permisos de trabajo@delaware.gov | Sitio web: Labor.delaware.gov

Tasa Regular:

vigencia: 06-01-15 - $8.25/hora	**vigencia: 01-01-23 - $11.75/hora**
vigencia: 01-01-19 - $8.75/hora	**vigencia: 01-01-24 - $13.25/hora**
vigencia: 10-01-19 - $9.25/hora	**vigencia: 01-01-25 - $15.00/hora**
vigencia: 01-01-22- $10.50/hora	

EMPLEADOS QUE RECIBEN PROPINAS
El salario mínimo en efectivo pagadero a los empleados que reciben propinas es de $2.23 por hora, a partir del 1/10/96.
El empleador debe poder comprobar que el empleado recibió el saldo del porcentaje mínimo total en propinas.

NOTA: El salario mínimo en efectivo de Delaware para empleados que reciben propinas es mayor que el salario en efectivo requerido por la ley federal. Los empleadores deben pagar la tarifa más alta de Delaware.

Un empleador no puede quitar ni retener las propinas excepto que lo requiera la ley. La acumulación de propinas está permitida (bajo ciertas condiciones) en un monto que no supere el 15% de las propinas reales recibidas por el empleado.

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.**

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 — Revisado el 01/26/2023

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

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

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE DELAWARE
DIVISIÓN DE ASUNTOS INDUSTRIALES

RECESOS

Correo electrónico: wages@delaware.gov | Correo electrónico: permisos de trabajo@delaware.gov | Sitio web: Labor.delaware.gov

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 de