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

por discriminación.

Despidos

Clasificación

Referencias

los empleados

los empleados

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

Tomar represalias por presentar un cargo, oponerse

razonablemente a la discriminación o participar

en una demanda, investigación o procedimiento

¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser

Todos los aspectos del empleo, incluyendo:

· Acoso (incluyendo conducta física o verbal

¿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)

Religión

no deseada) Sindicatos Contratación o promoción Agencias de empleo Asignaciones Qué Tipos de Discriminación Laboral son llegales? • Remuneración (salarios desiguales o compensación) Según las leyes de la EEOC, un empleador no puede • Falta de proporcionar adaptaciones razonables para discriminarlo, independientemente de su estatus una discapacidad o para la creencia, observancia o migratorio, por motivos de: práctica de una fe religiosa sinceramente realizada Beneficios Color Formación profesional

 Origen nacional Sexo (incluyendo embarazo y condiciones relacionadas, • Obtención o divulgación de información genética de orientación sexual o identidad de genero) Edad (40 años o más) Discapacidad Información genética (incluyendo solicitudes del empleador para la compra, el uso o la divulgación

 Conducta que podría desalentar razonablemente de pruebas genéticas, servicios genéticos o historial

protege a los solicitantes y empleados de contratistas federales de la discriminación

basada en preguntar, divulgar o discutir su compensación o la compensación de

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

discapacidades en todos los niveles de empleo, incluyendo a nivel ejecutivo.

EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP, por sus **Estatus Protegido Como Veterano** El Acta de Asistencia para el Reajuste de los siglas en inglés) del Departamento de Trabajo hace cumplir los compromisos de Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, modificada, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la

un cargo o participar en una investigación

· Solicitud o divulgación de información médica de

a alguien de oponerse a la discriminación, presentar

no discriminación y acción afirmativa de las empresas que hacen negocios con discriminación laboral y requiere acción afirmativa para reclutar, emplear y avanzar el gobierno federal. Si está solicitando un trabajo con, o es un empleado de una en el empleo a veteranos discapacitados, veteranos recientemente separados (es empresa con un contrato o subcontrato federal, usted está protegido(a) por la ley 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 federal contra la discriminación en las siguientes bases: Raza, Color, Religión, Sexo, Orientación Sexual, Identidad de Género, Origen veteranos con medallas de servicio de las fuerzas armadas. Nacional La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, prohíbe la discriminación Represalias Se prohíben las represalias contra una persona que presente una queja laboral por parte de los contratistas federales por motivos de raza, color, religión, por discriminación, participe en un procedimiento de la OFCCP o se oponga a la sexo, orientación sexual, identidad de género u origen nacional, y requiere acción discriminación por parte de contratistas federales en virtud de estas leyes federales. afirmativa para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos 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 Preguntar, Divulgar o Discutir Salarios La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, 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

¿Qué Puede Hacer si Cree que ha Ocurrido

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 trabaie). Puede comunicarse con la EEOC de

Presentar una consulta a través del Portal Público de la

EEOC: https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx

1-844-234-5122 (Video Teléfono de ASL)

Visite una Oficina de Campo de la EEOC (información

cualquiera de las siguientes maneras:

Llame 1–800–669–4000 (número gratuito)

1-800-669-6820 (TTY)

en www.eeoc.gov/field-office)

Información adicional sobre la

EEOC, incluvendo información

de discriminación.

está disponible er

www.eeoc.gov/es.

sobre cómo presentar un cargo

Corre Electrónico: info@eeoc.gov

laboral, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo por parte de contratistas Si es sordo, tiene problemas de audición o tiene una discapacidad del habla, marque federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables 7-1-1 para acceder a los servicios de retransmisión de telecomunicaciones. También a las limitaciones físicas o mentales conocidas de una persona con una discapacidad se puede contactar a la OFCCP enviando una pregunta en línea a la mesa de ayuda que de otro modo calificaría y que es un solicitante o empleado, a menos que haga una de la OFCCP en https://ofccphelpdesk.dol.gov/s/, o llamando a una oficina regional dificultad excesiva para el empleador. La Sección 503 también requiere que los contratistas o distrital de la OFCCP, que figura en la mayoría de los directorios telefónicos bajo federales tomen medidas afirmativas para emplear y promover a personas calificadas con 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.

1-800-397-6251 (llamada gratuita).

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

Raza, Color, Origen Nacional, Sexo Además de las protecciones del Título VII Personas con Discapacidades La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, el Título VI del Acta 1973, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, prohíbe la discriminación por en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Está motivos de raza, color, u origen nacional en programas o actividades que reciben prohibida la discriminación en todos los aspectos de empleo contra las personas asistencia financiera. La discriminación laboral está cubierta por el Título VI si el con discapacidades que, con o sin ajustes razonables, pueden desempeñar las obietivo principal de la asistencia financiera es la provisión de empleo, o cuando funciones esenciales del trabajo. Si cree que ha sido discriminado(a) en un programa la discriminación laboral cause o pueda causar discriminación en la prestación de de cualquier institución que recibe asistencia financiera federal, debe comunicarse servicios bajo dichos programas. El Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia. prohíbe la discriminación laboral por razón de sexo en programas o actividades educativas que reciben asistencia financiera federal. (Actualizado 10-20-2022)



otros solicitantes o empleados.

ESTADO DE NEW HAMPSHIRE DEPARTAMENTO DEL TRABAJO LEGISLACIÓN DE PROTECCIÓN Los salarios se pagarán en este establecimiento cada:

MARTES MIÉRCOLES JUEVES PAGO DE SALARIOS. Todos los salarios adeudados a un empleado deben pagarse sobre una base semanal o quincenal. El Comisionado de Trabajo podrá, por una petición escrita que demuestre razones válidas y suficientes, permitir el pago de salarios con una menor frecuencia, excepto que deberá ser por lo menos una vez cada mes calendario. NOTA PARA EL EMPLEADO. El empleador debe notificar al empleado por escrito al ser contratado la tasa del pago, o de cualquier cambio con

anticipación; igualmente debe notificar por escrito o en forma de aviso las prácticas de empleo y las políticas de pago durante vacaciones, licencias por enfermedad y otros límites de beneficios; suministrar informe de descuentos en cada día de pago. **ALMUERZO O PAUSA PARA COMER.** Un empleador no puede hacer que un empleado trabaje más de cinco horas consecutivas sin garantizarle media hora para almuerzo o comida, exceptuando el caso en que el empleado pueda alimentarse mientras trabaja y el empleador le permita hacerlo. ACCESO AL ARCHIVO PERSONAL. Cada empleador debe permitir al empleado que así lo solicite, revisar dicho archivo personal e incluso suministrarle copia parcial o total del mismo si él lo requiere.

RETENCIÓN DEL SALARIO. Un empleador no puede retener o desviar ninguna porción del salario de un empleado a menos que sea requerido o se le haya concedido un poder para hacerlo por parte del estado o ley federal; o a menos que sea por autorización escrita del empleado con un propósito legal de pagar a beneficio del empleado, por regulación promulgada por el Comisionado. EMPLEADOS SEPARADOS DE SU PUESTO. Cuando un empleado renuncia, dimite, o es suspendido debido a disputas laborales, los salarios se deben pagar a más tardar el día de pago regular o por correo si el empleado así lo solicita. A los empleados destituidos se les debe pagar el total de lo que se les adeude en un plazo de setenta y dos horas. El error consciente de pagar de acuerdo a lo descrito anteriormente obligará al empleador a pagar daños por un valor de diez por ciento del salario no pago por cada día exceptuando el Domingo y días feriados legales. En caso de disputa por el valor que se debe pagar, el empleador deberá pagar el monto debido por él, dando compensación al empleado por el balance debido. El hecho de que el empleado acepte el pago del empleador no quiere decir que el renuncie a su derecho de reclamo por lo que considera que aún se le

adeuda y cualquier exigencia por parte del empleador al respecto como condición para hacer el pago es inválida y constituye una violación de la ley. PAGO REQUERIDO. Si un empleado trabaja por solicitud directa de un empleador, el empleado deberá recibir un pago no inferior a 2 horas de pago y con la tasa regular de pago. Esto no aplica en el caso de empleados del condado y municipalidades. **PENAS CIVILES.** Puede haber una multa al menos de \$100.00 por violaciones de cualquier sección de la Ley Laboral de New Hampshire.

INSPECCIÓN DIVISIÓN Rudolph W. Ogden, III P.O. BOX 2076, CONCORD, NH 03302-2076 **Deputy Commissioner**

TELÉFONO - (603) 271-1492 & 271-3176

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DEL ESTADO DE NEW HAMPSHIRE

Rev. 02-01-18

Ken Merrifield

ESTE ANUNCIO DEBE SER PUBLICADO EN UN LUGAR VISIBLE

PAGO IGUALITARIO - RSA 275:37 Es ilegal en New Hampshire, de acuerdo a la ley estatal y federal, pagar a los empleados salarios diferentes por el

mismo trabajo basándose únicamente en el sexo. Si usted piensa que su empleador ha violado esta disposición, por favorcontacte al Departamento de Trabajo de New Hampshire, en 95 Pleasant St., Concord, NH 03301 Teléfono: (603) 271-1492, 271-6294, or 271-3176 Fax: (603) 271-2668 Correo electrónico: <u>InspectionDiv@dol.nh.gov</u> Usted puede presentar una reclamación salarial descargando el formulario en: http://www.nh.gov/labor/documents/wage-claim.pdf El texto completo de la RSA 275: 37 sobre el Pago Igualitario se puede encontrar en este enlace: http://www.gencourt.state.nh.us/rsa/html/XXIII/275/275-37.htm

RSA 275:38-a Disposición sobre Represalias. Ningún empleador podrá despedir o de cualquier otra manera discriminar a un empleado porque invoque sus derechos bajo esta ley, incluyendo la presentación de cargos o quejas, o causar cualquier investigación, procedimiento, audiencia, o acción bajo o en relación con esta subdivisión, o si ha testificado o planea testificar o ha ayudado o participado de alguna manera en cualquier investigación, procedimiento, audiencia, o acción o si ha preguntado, discutido, o revelado su salario o los de otro empleado.

Esta sección no se aplicará a cualquier empleado que tenga acceso a información de salarios de otros empleados como parte de las funciones laborales esenciales que divulgue los salarios de dichos otros empleados a personas que de otra manera no tendrían acceso a dicha información, a menos que dicha divulgación se haga en respuesta a una queja o acusación o en cumplimiento de una investigación, procedimiento, audiencia, o actuación en virtud de RSA 275:41-a incluyendo una investigación realizada por el empleador. Nada en esta sección será interpretado como limitante de los derechos de un empleado previsto en cualquier otra disposición de la ley. RSA 275:41-b Divulgación de Pago. Ningún empleador deberá exigir que un empleado se niegue a revelar el monto de su salario o firmar una

renuncia o cualquier otro documento que pretenda negar al empleado el derecho a revelar el monto de su salario, sueldo, o pago de beneficios, como condición de empleo. Ningún empleador podrá despedir, disciplinar formalmente, ni discriminar a un empleado que dé a conocer el monto de su salario, sueldo o pago beneficios. RSA 275:41. Limitación de Acciones. Cualquier acción para recuperar los salarios no pagados y la liquidación de daños y perjuicios basados en la violación de la RSA 275:37, se iniciará dentro de los 3 años del descubrimiento de la violación. Ningún recurso interpuesto bajo esta sección deberá

incluir cualquier violación que haya ocurrido más de 4 años antes del inicio de dicha acción. Fecha de Vigencia: 01 de enero 2015

Inspección División P.O. Box 2076, Concord, NH 03302-2076 Teléfono - (603) 271-1492 & 271-3176

acogido a otros derechos establecidos por la Ley.

Rudolph W. Ogden, III **Deputy Commissioner**

Ken Merrifield

Rev. 06/25/18

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 empleador. La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley Polígrafo le prohíbe a la mayoría de los empleadores del sector estatal o local ni tampoco a tratos colectivos que sean más rigurosos con privado que utilice pruebas con detectores de mentiras durante el respecto a las pruebas de polígrafo. **DERECHOS DE LOS EXAMINADOS** En casos en que se permitan las período de pre empleo o durante el servicio de empleo. NES Generalmente se le prohíbe al empleador que le exija pruebas de polígrafo, éstas deben ser administradas bajo una cantidad o requiera a un empleado o a un solicitante a un trabajo que se someta de normas estrictas en cuanto a su administración y duración. Los a una prueba con detector de mentiras, y que despida, discipline, o examinados tienen un número de derechos específicos, incluyendo el

discrimine de ninguna forma contra un empleado o contra un aspirante derecho de advertencia por escrito antes de someterse a la prueba, el

a un trabajo por haberse negado a someterse a la prueba o por haberse derecho a negarse a someterse a la prueba o a descontinuarla, al igual

que el derecho a negarse a que los resultados de la prueba estén al **EXENCIONES** Esta Ley no afecta a los empleados de los gobiernos federal, alcance de personas no autorizadas. estatales y locales. Tampoco se aplica a las pruebas que el Gobierno Federal CUMPLIMIENTO El/La Secretario(a) de Trabajo puede presentar les administra a ciertos individuos del sector privado que trabajan en acciones legales para impedir violaciones y evaluar sanciones civiles actividades relacionadas con la seguridad nacional. La Ley permite la contra los infractores. Los empleados o solicitantes de empleo también administración de pruebas de polígrafo (un tipo de detector de mentiras) pueden presentar sus propias acciones judiciales. en el sector privado, sujeta a ciertas restricciones, a ciertos aspirantes para

LA LEY EXIGE QUE LOS EMPLEADORES EXHIBAN ESTE AVISO DONDE empleos en compañías de seguridad (vehículos blindados, sistemas de LOS EMPLEADOS Y LOS SOLICITANTES DE EMPLEO LO PUEDAN VER

alarma y guardias). También se les permite el uso de éstas a compañías que **FÁCILMENTE.** fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos. La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo, sujeta a ciertas **DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS** restricciones, a empleados de empresas privadas que estén bajo sospecha DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS FEJJU 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 1-866-487-9243



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

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO (FLSA-siglas en inglés)

NFORMACIÓN ADICIONAL

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

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

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 trabaio 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

detalles del trabajo del asistente.

P.O. BOX 2076, CONCORD, NH 03302-2076

INSPECCIÓN DIVISIÓN

(603) 271-1492 & 271-3176

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 probíbe tomar represalias o despedir a los trabajadores que presenten una queja o que participen en cualquier proceso bajo la FLSA.

• 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 os 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

• A ciertos estudiantes de tiempo completo, estudiantes alumnos, y trabajadores con discapacidades se les puede pagar menos que el salario mínimo bajo certificados especiales expedidos por el







DEPARTAMENTO DE EMPLEO ESTADO DE NEW HAMPSHIRE

Criterios para Establecer un Empleado o Contratista Independiente do" quiere decir e incluye a toda persona a la que se le permita, exija o ordene por parte de un empleador, en consideración de ganancia o

irecta o indirecta, para desempeñarse en cualquier empleo, pero no deberá incluir a cualquier persona exenta de la definición de empleado como se enuncia en RSA 281-A:2, VI(b)(2), (3), o (4), o RSA 281-A:2, VII(b), o una persona que preste servicios como parte de una ubicación residencia para individuos con discapacidades de desarrollo, adquiridas o emocionales, o cualquier persona que cumpla los siguientes criterios: (a) La persona pose o ha aplicado a un número de identificación federal de empleador o número de seguridad social, o de manera alternativa, ha acordado por escrito llevar a cabo las responsabilidades impuestas a los empleadores bajo este capítulo.

(b) La persona tiene el control y discreción sobre los medios y la forma de realización del trabajo, en el resultado del trabajo, en que los medios o forma en que se realiza el trabajo, es el principal elemento negociado por el empleador.

(c) La persona tiene el control sobre el tiempo en el que el trabajo se realiza, y el tiempo de realización no está dictado por el empleador. Sin embargo, esto no debe prohibir al empleador de llegar a un acuerdo con la persona en relación a un horario de trabajo, horas de trabajo, y máximo de horas que puede trabajar la persona, y en el caso del entretenimiento, el tiempo en el que dicho entretenimiento va a ser realizado. (d) La persona contrata y paga los asistentes de la persona, si los hay, y en la medida que dichos asistentes son empleados, supervisa los

(e) La persona asegura hacer negocios por su cuenta o está registrado con el estado como una empresa y la persona tiene responsabilidades u obligaciones comerciales constantes y recurrentes. (f) La persona es responsable por la culminación satisfactoria del trabajo y puede ser responsable contractualmente por el fracaso en la culminación del trabajo.

(g) La persona no está obligada a trabajar exclusivamente para el empleador.

Deputy Commissioner ESTE ANUNCIO DEBE COLOCARSE EN UN LUGAR VISIBLE

Rudolph W. Ogden, III

Ken Merrifield Rev. 02-01-18

ESTADO DE NEW HAMPSHIRE LEY DE SALARIO MÍNIMO

DE NEW HAMPSHIRE DEPARTAMENTO DE EMPLEO

Salvo que la ley disponga lo contrario, ninguna persona, empresa o corporación podrá contratar a ningún empleado con un salario inferior al establecido en la ley de salario mínimo federal, y sus enmiendas. \$7.25 POR HORA A PARTIR DE SEPTIEMBRE 1, 2008

Estatutos Revisados Explicados, Capítulo 279, en su enmienda

Los Exentos de RSA 279 son: Empleados dedicados en Empleo Doméstico, Trabajo del Hogar, Trabajo en Granja, Representantes de Ventas Externos, Campos de Verano para Menores, Repartidores de Periódico, Patrulla de Ski No Profesional, y Cadi de Golf. PAGO POR HORAS EXTRAS. Aquellos empleados cobijados por RSA 279, con las siguientes excepciones, deberán recibir el pago, además de su compensación regular, una vez y media por todó el tiempo trabajado por encima de las 40 horas en cualquier seman

(a) Cualquier empleado que trabaje en un establecimiento de entretenimiento, temporada o de recreación, si:

1) no opera más de 7 meses en cualquier año calendario; o 2) durante el año calendario previo, sus facturas promedio para cualquier período de 6 meses de dicho año no fueron menos de 33 1/3 de las facturas promedio de los otros 6 meses. (b) Cualquier empleador de empleados cobijados por las cláusulas de la Ley Federal de Estándares Laborales Justos. Los empleados pagados con propinas de un restaurante, hotel, motel, posada o cabañas, que habitualmente y regularmente reciben más

de \$30 al mes en propinas directamente de los clientes recibirán un pago básico por parte del empleador de no menos del 45 por ciento del salario mínimo aplicable. Un restaurante incluye un establecimiento en un edificio temporal o permanente, mantenido, utilizado, conservado, publicitado y abierto al público como un lugar donde regularmente se preparan o sirven comidas por las cuales se hace un cobro, y donde se disponé de asientos y mesas con sillas, y servicio a la mesa para los clientes o donde se dispone de servicios de reparto. El término no incluye establecimientos que no preparen ni sirvan comida principalmente. Los empleados que reciben propinas también incluyen a los empleados reparten o transportan las comidas preparadas en un restaurante hasta el domicilio del cliente, oficina u otro lugar. Si un empleado demuestra a satisfacción del comisionado que la cantidad real de los salarios recibidos al final de cada período de pago no son iguales al salario mínimo para todas las horas trabajadas, el empleador deberá pagar al empleado la diferencia para garantizar el pago del salario mínimo aplicable. Las limitaciones impuestas por la presente dependerán de las siguientes expectativas: **REGISTROS.** Todo empleador de empleados deberá mantener un registro exacto y verídico de las horas trabajadas a diario cada día, los salarios pagados a cada uno, y la clasificación del empleo cuando sea necesario. LEY DE EMPLEO JUVENIL DE NEW HAMPSHIRE

Ningún jóven menor de 16 años deberá estar empleado o se le permitirá trabajar sin primero obtener un Cerificado de Empleo Juvenil de New Hampshire, excepto cuando trabaje para sus padres, abuelos, guardián, o en un trabajo definido como casual o de granja. **Los certificados** deberán obtenerse por un empleador dentro de los 3 días laborales siguientes al primer día de empleo. Las copias de los certificados deberán ser conservados en archivo por parte de todos los empleadores de jóvenes. Un empleador no deberá emplear jóvenes de 16 o 17 años a menos que el empleador obtenga y mantenga un archivo con un documento firmado por el padre o guardián legal del joven, en el que permita el trabajo del joyen. El permiso del familiar deberá estar archivado en el establecimiento antes del primer día de trábajo. El permiso escrito de los pádres no se necesita para ningún jóven de 16 o 17 años de edad que se haya graduado de una escuela secundaria o haya obtenido un diploma de equivalencia general.

INSPECTION DIVISION P.O. BOX 2076, CONCORD, NH 03302-2076 (603) 271-1492 & 271-3176

Rudolph W. Ogden, III **Deputy Commissioner ESTE ANUNCIO DEBE COLOCARSE EN UN LUGAR VISIBLE** Ken Merrifield Rev. 02-01-18

NOTIFICACION A LOS EMPLEADOS COMPENSACION LABORAL

El empleador necesita publicar el aviso sobre seguro de compensación laboral,

"Notificación de conformidad" en un lugar visible. "La responsabilidad básica para obtener la cobertura del seguro de compensación laboral depende de lo empleadores los cuales deben solicitar y obtener cobertura antes de contratar a cualquier empleado. Las agencias de seguros y empresas de transporte, sin embargo, comparten esta responsabilidad de cobertura, empezando el recibo de una aplicación para cobertura. Si una agencia o transportadora se rehúsa suministrar cobertura voluntariamente, deben avisar al empleador sobre la disponibilidad de cobertura bajo el Plan de Riesgo Asignado del Consejo Nacional de Seguros de Compensación y deben también suministrar el formulario de aplicación

Después de que la cobertura esté vigente, el empleador deberá recibir de la compañía aseguradora una NOTIFICACIÓN DE CONFORMIDAD, Formulario No. WCP-1, que debe ser colocado en un lugar visible en el sitio de trabajo. Este anuncio contiene información básica relativa a los derechos y responsabilidades tanto de empleador como empleado, al igual que el nombre de la compañía de seguros que suscribe la cobertura por compensación laboral". Estado de New Hampshire - Departamento de Empleo - State Office Park South

95 Pleasant Street - Concord, New Hampshire 03301 - (603) 271-3176

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

Este Como Sigue: Semana Revista Bisemanal Mensualmemte

ES POSSIBLE QUE DEBA VERIFICAR SU RETENCIÓN

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

• El ingreso salarial de su familia (usted o su esposa empezaron o dejaron de 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

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

POR FAVOR AYUDE A SUS EMPLEADOS PUBLICANDO ESTO EN UN LUGAR VISIBLE

¿TIENE UN CIERRE POR VACACIONES EN SU COMPAÑÍA? Después del último día de trabajo abra una solicitud en Internet en www.nhes.nh.gov

Si no tiene acceso a Internet, por favor vaya inmediatamente a su oficina de Seguridad Laboral de NH más cercana. Presente como se indica en la aplicación en Internet.

Las vacaciones y pagos por festivos cuentan como salarios en lo relacionado con la Compensación por Desempleo, pero si no está seguro de ser elegible debido a un pago por festivos o vacaciones, por favor abra una solicitud. ¡La no aplicación a tiempo puede resultar en una pérdida de su derecho a algunos beneficios! ¿Qué debe tener a la mano antes de la solicitud?

Saber dónde trabajó en los pasados 18 meses, incluyendo nombres de empresas, direcciones y las fechas aproximadas en que trabajó. Tener los desprendibles de su cheque de paga, formas W2 y 1099 disponibles para una mejor referencia. Tiene que abrir una solicitud y luego prestar una solicitud cada semana según lo indicada para saber si es elegible! La elegibilidad para la Compensación por Desempleo está determinada según cada caso individual y acorde a la ley.

Visite el Centro de Recursos por Seguridad de Desempleo de NH en la oficina de Seguridad Laboral más cercana para obtener información gratuita, ayudas, o visite nuestra página web en: www.nhes.nh.gov **NH EMPLOYMENT SECURITY OFFICES** Berlin Conway Littleton

NHES es un miembro orgulloso de la Red Laboral de América y NH WORKS. NHES es un Empleador de Oportunidades Iguales y cumple con la Ley de Americanos con Discapacidades Las ayudas y servicios adicionales están disponibles bajo solicitud de los individuos con Discapacidades. Acceso TDD: Línea NH 1-800-735-2964

Manchester

Nashua

DES 218B 1/12



SI TE CONVIERTES PARCIALMENTE O TOTAL LOS PARADOS: ¡El no aplicar de acuerdo a lo explicado a continuación puede acarrear la pérdida de algunos beneficios! Usted debe presentar la primera reclamación dentro de los primeros 3 días después de pasar a ser desempleado o en todo caso a más tardar el último día de la primera semana para la cual desea reclamar beneficios. Para procesos de presentar su reclamo usted se considera desempleado desde el último día en que usted realmente trabajó o a partir del día en que sus horas de trabajo han sido reducidas significativamente. Su reclamo es efectivo la semana calendario en que es abierta.

Presentando reclamación personalmente Presente un reclamo personalmente en la oficina más cercana y registrese para trabajo. Por ejemplo: Si su último día de trabajo fue el viernes y usted trabajó toda la semana, visite la oficina más cercana la semana siguiente Horas de Oficina: 8 A.M.- 4:30 P.M. Lunes - Viernes

Claremont

Concord

<u>'Presentando reclamación por internet</u> Archivo en línea y registro para el trabajo en: www.nh.gov/nhes **Por ejemplo:** Si el tu día pasado de trabajo era un viernes y trabajaste una semana completa, no abrir tu demanda en

línea que semana. Abrir tu demanda el domingo - el sábado

siguientes (antes de la media noche).

¿Qué debe tener usted disponible antes de presentar la reclamación? Su número de Seguridad Social • Información acerca de dónde trabajó los últimos 18 meses, incluyendo nombres de compañías, direcciones y fechas aproximadas en las que usted trabajó us trozos de cheque más recientes, W2 y 1099 formas a partir de los 18 meses pasados · Los montos de indemnización al momento de despido, renuncia, separación, vacación, días feriados, enfermedad, pagos de bonos y salarios sucesivos de los que usted recibió noticia o espera recibir

¿Quién paga impuestos de la remuneración de desempleo? · Los patrones pagan el impuesto que se deposita en la fondo fiduciaria de la remuneración de desempleo de la cual las ventajas son pagadas. En base a su caso individual y a la ley se estudia si usted tiene derecho a estos beneficios. Usted debe abrir una reclamación y presentarla cada semana para saber si usted cuenta con estos derechos.

> **NH EMPLOYMENT SECURITY OFFICES** Littleton Portsmouth Claremont Manchester Concord Laconia Nashua Somersworth

NHES se siente orgulloso de ser miembro del America's Workforce Network and NH WORKS. NHES es un Empleador Equitativo y acata las leyes para americanos con incapacidades. Información y servicios adicionales están disponibles bajo solicitud de personas con discapacidades. TTY/TDD Access: Relay NH 1-800-735-2964

ESTADO DE NEW HAMPSHIRE DEPARTAMENTO DE EMPLEO LEY DE PROTECCIÓN A LOS INFORMANTES RSA 275-E

Un empleador no puede despedir, amenazar o discriminar a ningún empleado público o privado Si el empleado, de buena fe, informa o hace que se informe de una supuesta violación a cualquier ley o regla adoptada bajo las leyes de este estado, una subdivisión política de este estado o de los Estados Unidos; O, si el empleado objeta o se niega a participar en cualquier actividad que el empleado, de buena fe, crea que es una violación a una la lev o una regla:

O, si el empleado se niega a ejecutar una directiva que el empleado, de buena fe, crea que viola cualquier ley o regla adoptada bajo las leyes de este estado, una subdivisión política de este estado o los Estados Unidos; O, si el empleado participa en una investigación, audiencia, o consulta realizada por alguna entidad gubernamental o cualquier acción legal que se refiera a denuncias de que el empleador ha violado alguna ley o regla adoptada bajo las leyes de este estado, una subdivisión política de este estado o los Estados Unidos.

DERECHOS Y RECURSOS RSA 275-E:4 Después que el empleado haya realizado un esfuerzo razonable para mantener o restablecer sus derechos a través de cualquier procedimiento de querella o proceso similar disponible con el empleador Y haya presentado una queja por escrito con el Departamento de Empleo de New Hampshire. Él o ella pueden solicitar una audiencia con el Departamento de Empleo de New Hampshire, que puede resultar en un fallo que ordene su restablecimiento, pago de beneficios sociales, derechos de antigüedad y desagravio que

DERECHOS Y RECURSOS ADICIONALES ÚNICAMENTE PARA EMPLEADOS PÚBLICOS RSA 275-E:8 and 9

que tiene la autoridad para investigar las denuncias o informaciones relativas a la posible existencia de cualquier actividad que constituya fraude, despilfarro, o abuso en el gasto de fondos públicos, a nivel estatal o local, o relacionado con programas y operaciones que involucren la adquisición de suministros, servicios, o construcción por parte entidades gubernamentales dentro del estado. La identidad de la persona que presentó la queja no será divulgada sin su consentimiento por escrito, a menos que dicha divulgación sea a una agencia policial que esté llevando a cabo una investigación criminal.

Ninguna entidad gubernamental tomará ninguna acción de represalia contra un empleado público que, de buena fe, presente una queja en cumplimiento de esta sección y los empleados públicos tendrán todas las protecciones bajo la RSA 275-e: 2. Ninguna entidad gubernamental deberá amenazar, sancionar, degradar, despedir, transferencia, reasignar o discriminar a un empleado público que presente una queja ante el Departamento de Empleo bajo la RSA 275-E:8 o que de otra forma revele o amenace con revelar actividades o información que el empleado crea razonablemente que viola la RSA 275-e: 2, que representa una evidente mala gestión o despilfarro de fondos, propiedad o mano de obra pública, o que evidencie un abuso de autoridad o un peligro para la salud pública / la seguridad.

Inspección División Rudolph W. Ogden, III PO Box 2076, Concord, NH 03302-2076 **Deputy Commissioner** Teléfono - (603) 271-1492 & 271-3176

Sitio web principal: www.dmavs.nh.gov – Teléfono: (603) 225-1200

de Veteranos de EE. UU. ("VA") – www.va.gov – 1-800-827-1000

recoveryfriendlyworkplace.com - (603) 271-2121

Recursos educativos, laborales y de capacitación

Veteranos del VA ("VR&E"): www.benefits.va.gov/vocrehab

Inspection Division

services/job-seekers/veterans – (603) 224-3311

Recursos sobre beneficios fiscales

services - Teléfono: (603) 624-9230

División de Servicios para Veteranos de NH: https://www.dmavs.nh.gov/veterans-

NH Strong as Granite - www.dhhs.nh.gov/programs-services/health-care/behaviora health/strong-granite Administración de Servicios de Abuso de Sustancias y Salud

Mental de EE. UU. – www.samhsa.gov – 1-877-726-4727 Departamento de Asuntos

Alianza Nacional sobre Enfermedades Mentales ("NAMI") – www.nami.org – 1-800-

Comuníquese con la oficina del tasador de impuestos de su ciudad o pueblo para

95 PLEASANT ST. Concord NH 03301 (603) 271-6294

obtener información sobre los beneficios del crédito del impuesto predial para

Recursos para el tratamiento de la salud mental y el abuso de sustancias

Iniciativa de lugares de trabajo favorables a la recuperación de NH – www.

haya disponible

ESTA NOTA DEBE SER PUBLICADA EN UN LUGAR VISIBLE



Departamento de Asuntos Militares y Servicios para Veteranos de New Hampshire Cómo obtener un indicador de veterano en la licencia de conducir o en la tarjeta de identificación de no conductor Departamento de Seguridad de NH, División de Vehículos Motorizados – www.dmv. nh.gov – (603) 227-4000

> Departamento de Seguridad del Empleo de New Hampshire – www.nhes.nh.gov -Servicios de atención médica integral, incluyendo opciones de atención de salud dental para los veteranos de New Hampshire calificados Sistema de atención médica del VA de Manchester: https://www.va.gov/manchester-

Departamento de Seguridad del Empleo de New Hampshire – www.nhes.nh.gov/ 603 Legal Aid – www.603legalaid.org – (603) 224-3333 rvicio de Capacitación y Empleo para Veteranos del Departamento de Trabajo de Asistencia legal en New Hampshire – www.nhla.org – 1-800-562-3174 EE. UU.: www.dol.gov/agencies/vets - 1-866-237-0275 Preparación y Empleo para www.nhbar.org - (603) 229-0002

Beneficios del seguro de desempleo

Sus derechos de empleado en virtud de la Ley de Licencia Familiar y Médica

Qué es la licencia FMLA? La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA) es una 🔸 Seguir las políticas normales de su empleador para solicitar la licencia, ey federal que proporciona a los empleados elegibles una **licencia con** • Dar aviso al menos 30 días antes de su necesidad de licencia FMLA, o **protección laboral** por las razones familiares y médicas adecuadas. La División Si no es posible avisar con antelación, notifíquelo lo antes posible.

os empleados elegibles pueden tomar hasta 12 semanas laborales de califica para la protección de FMLA. Usted también debe informar a su empleador si la licencia FMLA fue tomada o aprobada previamente por la El nacimiento, adopción o colocación de un niño en un hogar de acogida misma razón al solicitar una licencia adicional. Su empleador <u>puede</u> solicitar la Su condición de salud mental o física grave que le incapacite para trabajar, certificación de un proveedor de atención médica para verificar la licencia Para cuidar a un cónyuge, hijo(a) o padre/madre que tenga una condición de médica y puede solicitar la certificación de una exigencia calificada. La FMLA no afecta a ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni reemplaza Ciertas razones de calificación relacionadas con el despliegue en el extranjero 👚 a ninguna ley estatal o local o convenio colectivo que otorgue mayores derechos de su cónyuge, hijo(a) o padre/madre que sea miembro de las fuerzas de licencia familiar o médica. Los empleados estatales pueden estar sujetos a ciertas limitaciones en demandas directas con respecto a la licencia por sus n empleado elegible que sea el cónyuge, hijo(a), padre/madre o pariente más propias condiciones de salud graves. La mayoría de los empleados federales y ciertos empleados del Congreso también están cubiertos por la ley, pero están cercano de un miembro de las fuerzas armadas con una lesión o enfermedad sujetos a la jurisdicción de la Oficina de Administración de Personal o del grave **puede** tomarse hasta 26 semanas laborales de licencia FMLA en un solo período de 12 meses para cuidar al miembro de las fuerzas armadas. Tiene

derecho a usar la licencia FMLA en **un bloque de tiempo.** Cuando sea médicamente necesario o permitido de otra manera, puede tomar la licencia empleador <u>debe</u>: FMLA intermitentemente en bloques de tiempo separados, o en un Permitirle tomar tiempo libre con protección laboral por una razón que **horario reducido** trabajando menos horas cada día o semana. Lea la hoja califique, informativa #28M(c) para obtener más información. La licencia FMLA <u>no</u> es Continuar la cobertura de su plan de salud grupal mientras esté de licencia una licencia paga, pero usted puede elegir, o su empleador pueder pedirle en la misma base que si no hubiera tomado licencia, y que use cualquier licencia pagada proporcionada por el empleador si la póliza Permitirle regresar al mismo trabajo, o un trabajo prácticamente idéntico con de licencia paga de su empleador cubre la razón por la cual necesita la licencia el mismo salario, beneficios y otras condiciones de trabajo, incluyendo el turno y el lugar, al final de su licencia. Soy elegible para tomar la licencia FMLA? Usted es un empleado elegible Su **empleador <u>no puede</u> interferir con sus derechos de FMLA** o amenazar c castigarle por ejercer sus derechos bajo la ley. Por ejemplo, su empleador no puede tomar represalias contra usted por solicitar la licencia FMLA o cooperar Usted ha trabajado para el empleador por lo menos durante 12 meses; con una investigación de WHD. Después de darse cuenta de que su necesidad Usted tiene por lo menos 1,250 horas de servicio en los 12 meses anteriores de licencia es por una razón que pueda calificar bajo la FMLA, su **empleador** debe confirmar si usted es elegible o no para la licencia FMLA. Si su Su empleador tiene al menos 50 empleados dentro de 75 millas de lugar de empleador determina que usted es elegible, su **empleador** debe notificarle

Cuánto de su licencia sólicitada, si la hubiera, será licencia protegida por la

¿Dónde puedo encontrar más información? Llame al 1-866-487-9243 o Usted trabaja para un empleador privado que tuvo al menos 50 empleados durante al menos 20 semanas de trabajo en el año calendario actual o dol.gov/fmla para obtener más información. Si cree que sus derechos bajo la FMLA han sido violados, puede **ESCANEEME** presentar una queja ante el WHD o

resentar una demanda privada contra su empleador en la corte. Escanee el código QR para obtener nformación sobre nuestro proceso de quejas del WHD.

DIVISIÓN DE HORAS Y

ESTADO DE NEW HAMPSHIRE DEPARTAMENTO DEL TRABAJO

LEY SOBRE EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A ESTAR INFORMADOS Estatutos Anotados Revisados Capítulo 227-A, según su enmienda

USTEDES TIENEN EL DERECHO A CONOCER SOBRE LAS SUSTANCIAS TÓXICAS USADAS EN ESTE LUGAR DE TRABAJO

La nueva ley de New Hampshire "Derecho a saber" (RSA 277-A) garantiza que: · Usted sea notificado por medio de una publicación de los peligros a la salud a largo y corto plazo de las sustancias tóxicas con las que puede tener contacto.

Usted tiene el derecho a pedir información completa, en forma de una hoja de datos de seguridad de materiales, a su empleador sobre cualquier sustancia tóxica con la que pueda tener contacto. Su empleador debe responder esta solicitud dentro de un plazo de cinco días hábiles.

Para aprender más sobre materiales tóxicos usados en su lugar de trabajo y para obtener las hojas de datos de seguridad de los materiales, contacte al representante del empleador mostrado abajo.

(EL NOMBRE DEL REPRESENTANTE DEL EMPLEADOR)

P.O. BOX 2076, CONCORD, NH 03302-2076

Origen Nacional

Rev. 02-01-18

Edad

LA DISCRIMINACIÓN EN **EL EMPLEO ES CONTRA LA LEY EN NEW HAMPSHIRE**

Residencia en

Sexo Hostigamiento Sexual

Orientación Sexual

Estado Civil Religión

Comisión de New Hampshire Para los Derechos Humanos Concord N.H. 03301 Para información llame:

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

JSERRA 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 niembros de los servicios uniformados, y a aquellos que apliquen a los servicios uniformados.

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

usted regrese a trabajar o aplique para ser reempleado(a) en forma oportuna después de la terminación del servicio; y 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 uniformado; entonces un empleador no puede negárselos: • empleo inicial; reempleo; • retención en el empleo; • ascenso; o • cualquier beneficio del empleo debido a este estatus.

CUMPLIMIENTO usted no haya sido retirado(a) del servicio por despido deshonroso o bajo • El Servicio de Empleo y Entrenamiento (VETS) del Departamento de Empleo sobre violaciones a la ley USERRA.

asesor virtual de USERRA en: https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra

o la Oficina del Consejero Especial, según corresponda, para la representación. • Usted también puede saltar el proceso de VETS y presentar una acción civil ROTECCIÓN DEL SEGURO MEDICO contra las violaciones de USERRAs cometidas por el empleador. Si usted deja su trabajo para cumplir con un servicio militar, usted tiene el Fecha de publicación — Mayo 2022 os 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 JSERRA, 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.



Seguridad y Salud en el Trabajo Administración de Seguridad y Salud Ocupacional Seguridad y Salud ES LA LEY!

Todos los trabajadores tienen el derecho a:

Un lugar de trabajo seguro.

Decir algo a su empleador o la OSHA sobre preocupaciones de seguridad o salud, o reportar una lesión o enfermedad en el trabajo, sin sufrir represalias.

Recibir información y entrenamiento sobre los peligros del trabajo, incluyendo sustancias toxicas en su sitio de trabajo.

Pedir una inspección confidencial de OSHA de su lugar de trabajo si usted cree que hay condiciones inseguras o insalubres. Usted tiene el derecho a que un representante se comunique con OSHA en su nombre.

Participar (o su representante puede participar) en la inspección de OSHA y hablar en privado con el inspector.

Presentar una queja con la OSHA dentro

de 30 días (por teléfono, por internet, o por correo) si usted ha sufrido represalias por ejercer sus derechos. Ver cualquieras citaciones de la OSHA

Pedir copias de sus registros médicos, pruebas que miden los peligros en el trabajo, y registros de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.

Llame OSHA. Podemos ayudar.

Proveer a los trabajadores un lugar de trabajo

libre de peligros reconocidos. Es ilegal discriminar contra un empleado quien ha ejercido sus derechos bajo la ley, incluyendo hablando sobre preocupaciones de seguridad o salud a usted o con la OSHA, o por reportar una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo.

 Cumplir con todas las normas aplicables de la Notificar a la OSHA dentro de 8 horas de

una fatalidad laboral o dentro de 24 horas de

de ojo relacionado con el trabajo.

cualquier hospitalización, amputación, o pérdida

 Proporcionar el entrenamiento requerido a todos los trabajadores en un idioma y vocabulario que pueden entender.

 Mostrar claramente este cartel en el lugar de trabajo.

 Mostrar las citaciones de la OSHA acerca del lugar de la violación alegada. Servicios de consulta en el lugar de trabajo

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







de Salarios y Horas (WHD) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos

hace cumplir la FMLA para la mayoría de los empleados.

i todas las siguientes condiciones aplican en su caso:

os empleados de la tripulación de vuelo de la aerolínea tienen diferentes

Usted trabaja para un **empleador cubierto** si se aplica **una** de las siguientes

Usted trabaja para una escuela secundaria primaria o pública o privada, o

Usted trabaja para una agencia pública, como una agencia gubernamental

local, estatal o federal. La mayoría de los empleados federales están cubiertos

por el Título II de la FMLA, administrado por la Oficina de Administración de

Cómo solicito la licencia FMLA? En general, para solicitar una licencia

Usted trabaja para un empleador cubierto

a cuando se tome la licencia; y

requisitos de "horas de servicio".

NH DEPARTMENT OF LABOR

(603) 271-1492 & 271-3176

icencia FMLA en un período de 12 meses para:

· Usted sea entrenado por su empleador sobre el uso seguro y manejo de estos materiales.

Rudolph W. Ogden, III **Deputy Commissioner**

> Raza Color





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 uniformados mientras ha sido empleado(a) de ese empleador en particular; (ej. Condiciones de exclusión preexistentes) excepto para enfermedades u heridas relacionadas con el servicio.

de los Estados Unidos, está autorizado para investigar y resolver los reclamos • 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 parte del servicio uniformado; o • está obligado(a) a servir en el servicio • 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





Los empleadores deben:

Ken Merrifield

Los empleados pueden acceder a información sobre los beneficios y servicios para veteranos así:

health-care/ - (603) 624-4366 NH Veterans Freedom to Smile: www.dmavs.nh.gov/community-based-militaryprograms/veterans-freedom-smile-initiative-oral-health-care-ontions Recursos de servicios legales

Marque 988 y luego presione 1 Danielle N. Albert Ken Merrifield

Comisionado Adjunto Comisionado

ESTE AVISO DEBE COLOCARSE EN UN LUGAR DE FACIL ACCESO PARA TODOS LOS EMPLEADOS

Rev. 02-01-18

Servicio de referencia de abogados del Colegio de Abogados de New Hampshire -Línea de crisis para veteranos

Rev. 09-17-2024

Los empleados públicos [del estado, condados o municipios] pueden presentar quejas ante el Departamento de Empleo de New Hampshire,

DES 218 R1/12

emitidas a su empleador.

Este cartel está disponible de la OSHA para gratis

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

NHSP-1024-F04

Usted <u>no</u> tiene que compartir un diagnóstico médico pero debe proporcionar suficiente información a su empleador para que pueda determinar si la licencia

Congreso de los Estados Unidos. Qué debe hacer mi empleador? Si usted es elegible para la licencia FMLA, su

por escrito: Acerca de sus derechos y responsabilidades bajo la FMLA, y