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

LEYES LABORALES

FEDERAL

NEW HAMPSHIRE

FED

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO
(FLSA–SIGLAS EN INGLÉS)

SALARIO MÍNIMO FEDERAL $7.25 POR HORA A PARTIR DEL 24 DE JULIO DE 2009

La ley exige que los empleadores exhiban este cartel donde sea visible por los empleados.

PAGO POR SOBRETIEMPO
Por lo menos tiempo y medio (1½) de la tasa regular de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral.

TRABAJO DE MENORES DE EDAD
El empleado tiene que tener por lo menos 16 años para trabajar en la mayoría de los trabajos no agrícolas y por lo menos 18 años para trabajar en los trabajos no agrícolas declarados peligrosos por la Secretaría de Trabajo. Los menores de 14 y 15 años pueden trabajar fuera del horario escolar en varias ocupaciones que no sean de manufactura, de minería, y que no sean peligrosas con ciertas restricciones al horario de trabajo. Se aplican distintos reglamentos al empleo agrícola.

CRÉDITO POR PROPINAS
Los empleadores de "empleados que reciben propinas" que cumplan con ciertas condiciones, pueden reclamar un crédito de salario parcial basado en las propinas recibidas por sus empleados. Los empleadores les tienen que pagar a los empleados que reciben propinas un salario en efectivo de por lo menos $2.13 por hora si ellos reclaman un crédito de propinas contra su obligación de pagar el salario mínimo. Si las propinas recibidas por el empleado combinadas con el salario en efectivo de por lo menos $2.13 por hora del empleador no equivalen al salario mínimo por hora, el empleador tiene que compensar la diferencia.

MADRES LACTANTES
La FLSA exige que los empleadores le proporcionen un tiempo de descanso razonable a la empleada que sea madre lactante y que esté sujeta a los requisitos de sobretiempo de la FLSA, para que la empleada se extraiga leche manualmente para su niño lactante por un año después del nacimiento del niño, cada vez que dicha empleada tenga la necesidad de extraerse leche. A los empleadores también se les exige que proporcionen un lugar, que no sea un baño, protegido de la vista de los demás y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y del público, el cual pueda ser utilizado por la empleada para extraerse leche.

CUMPLIMIENTO
El Departamento tiene la autoridad de recuperar salarios retroactivos y una cantidad igual en daños y perjuicios en casos de incumplimientos con el salario mínimo, sobretiempo y otros incumplimientos. El Departamento puede litigar y/o recomendar un enjuiciamiento criminal. A los empleadores se les pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por cada incumplimiento deliberado o repetido de las disposiciones de la ley del pago del salario mínimo o de sobretiempo. También se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por incumplimiento con las disposiciones de la FLSA sobre el trabajo de menores de edad. Además, se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles incrementadas por cada incumplimiento con el trabajo de menores que resulte en la muerte o una lesión seria de un empleado menor de edad, y tales avaluaciones pueden duplicarse cuando se determina que los incumplimientos fueron deliberados o repetidos. La ley también prohíbe tomar represalias o despedir a los trabajadores que presenten una queja o que participen en cualquier proceso bajo la FLSA.

INFORMACIÓN ADICIONAL
- Ciertas ocupaciones y ciertos establecimientos están exentos de las disposiciones del salario mínimo, y/o de las disposiciones del pago de sobretiempo.
- Se aplican disposiciones especiales a trabajadores de Samoa Americana, del Estado Libre Asociado de las Islas Marianas del Norte y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- Algunas leyes estatales proporcionan protecciones más amplias a los trabajadores; los empleadores tienen que cumplir con ambas.
- Algunos empleadores clasifican incorrectamente a sus trabajadores como "contratistas independientes" cuando en realidad son empleados según la FLSA. Es importante conocer la diferencia entre los dos porque los empleados (a menos que estén exentos) tienen derecho a las protecciones del salario mínimo y del pago de sobretiempo bajo la FLSA y los contratistas correctamente clasificados como independientes no lo tienen.
- A ciertos estudiantes de tiempo completo, estudiantes alumnos, aprendices, y trabajadores con discapacidades se les puede pagar menos que el salario mínimo bajo certificados especiales expedidos por el Departamento de Trabajo.

DEPARTMENT OF LABOR UNITED STATES OF AMERICA
WHD DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
1-866-487-9243 TTY: 1-877-889-5627 www.dol.gov/whd
WH1088 SPA

REV. 07/2016

FED

DERECHOS DEL EMPLEADO LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADO CONTRA LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO

La Ley Para La Protección del Empleado contra la Prueba de Polígrafo le prohíbe a la mayoría de los empleadores del sector privado que utilice pruebas con detectores de mentiras durante el período de pre-empleo o durante el servicio de empleo.

PROHIBICIONES
Generalmente se le prohíbe al empleador que le exija o requiera a un empleado o a un solicitante a un trabajo que se someta a una prueba con detector de mentiras, y que despida, discipline, o discrimine de ninguna forma contra un empleado o contra un aspirante a un trabajo por haberse negado a someterse a la prueba o por haberse acogido a otros derechos establecidos por la Ley.

EXENCIONES
Esta Ley no afecta a los empleados de los gobiernos federal, estatales y locales. Tampoco se aplica a las pruebas que el Gobierno Federal les administra a ciertos individuos del sector privado que trabajan en actividades relacionadas con la seguridad nacional.

La Ley permite la administración de pruebas de polígrafo (un tipo de detector de mentiras) en el sector privado, sujeta a ciertas restricciones, a ciertos aspirantes para empleos en compañías de seguridad (vehículos blindados, sistemas de alarma y guardias). También se les permite el uso de éstas a compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos.

La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo, sujeta a ciertas restricciones, a empleados de empresas privadas que estén bajo sospecha razonable de estar involucrados en un incidente en el sitio de empleo (tal como un robo, desfalco, etc.) que le haya ocasionado daños económicos al empleador.

La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratos colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas de polígrafo.

DERECHOS DE LOS EXAMINADOS
En casos en que se permitan las pruebas de polígrafo, éstas deben ser administradas bajo una cantidad de normas estrictas en cuanto a su administración y duración. Los examinados tienen un número de derechos específicos, incluyendo el derecho de advertencia por escrito antes de someterse a la prueba, el derecho a negarse a someterse a la prueba o a descontinuarla, al igual que el derecho a negarse a que los resultados de la prueba estén al alcance de personas no autorizadas.

CUMPLIMIENTO
El/La Secretario(a) de Trabajo puede entablar pleitos para impedir violaciones y puede imponer penas pecuniarias civiles contra los violadores. Los empleados o solicitantes a empleo también tienen derecho a entablar sus propios pleitos en los tribunales.

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

DEPARTMENT OF LABOR UNITED STATES OF AMERICA
WHD DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
1-866-487-9243 TTY: 1-877-889-5627 www.dol.gov/whd
WH1462 SPA

REV. 07/2016

FED

DERECHOS DEL EMPLEADO SEGÚN LA LEY DE AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA
DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS DEL DEPARTAMENTO DE EE. UU.

DE LOS DERECHOS DE LA LICENCIA
Los empleados elegibles que trabajan para un empleador sujeto a esta ley pueden tomarse hasta 12 semanas de licencia sin sueldo sin perder su empleo por las siguientes razones:
- El nacimiento de un hijo o la colocación de un hijo en adopción o en hogar de crianza;
- Para establecer lazos afectivos con un niño (la licencia debe ser tomada dentro del primer año del nacimiento o la colocación del niño);
- Para cuidar al cónyuge del empleado, al hijo, o al padre que tenga un problema de salud serio que califique;
- Debido a un problema de salud serio del mismo empleado que califique y que resulte en que el empleado no pueda realizar su trabajo;
- Por exigencias que califiquen relacionadas con el despliegue de un miembro de las fuerzas armadas que sea cónyuge del empleado, hijo o padre.

Un empleado elegible que es cónyuge, hijo, padre o familiar más cercano del miembro de las fuerzas armadas que está cubierto, puede tomarse hasta 26 semanas de licencia bajo la Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés) en un periodo de 12 meses para cuidar al miembro de las fuerzas armadas que tenga una lesión o enfermedad seria.
Un empleado no tiene que tomarse la licencia de una sola vez. Cuando es medicamente necesario o de otra manera permitido, los empleados pueden tomarse la licencia de forma intermitente o en una jornada reducida.
Los empleados pueden elegir, o un empleador puede exigir, el uso de licencias pagadas acumuladas mientras se toman la licencia bajo la FMLA. Si un empleado sustituye la licencia pagada acumulada por la licencia bajo la FMLA, el empleado tiene que respetar las políticas de pago de licencias normales del empleador.

BENEFICIOS Y PROTECCIONES
Mientras los empleados estén de licencia bajo la FMLA, los empleadores tienen que continuar con la cobertura del seguro de salud como si los empleados no estuvieran de licencia.
Después de regresar de la licencia bajo la FMLA, a la mayoría de los empleados se les tiene que restablecer el mismo trabajo o uno casi idéntico, con el pago, los beneficios y otros términos y otras condiciones de empleo equivalentes.
Un empleador no puede interferir con los derechos de la FMLA de un individuo o tomar represalias contra alguien por usar o tratar de usar la licencia bajo la FMLA, opónerse a cualquier práctica ilegal hecha por la FMLA, o estar involucrado en un procedimiento según o relacionado con la FMLA.

REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD
Un empleado que trabaja para un empleador cubierto tiene que cumplir con tres criterios para poder ser elegible para una licencia bajo la FMLA. El empleado tiene que:
- Haber trabajado para el empleador por lo menos 12 meses;
- Tener por lo menos 1,250 horas de servicio en los 12 meses previos a tomar la licencia*; y
- Trabajar en el lugar donde el empleador tiene al menos 50 empleados dentro de 75 millas del lugar de trabajo del empleado.

*Requisitos especiales de "horas de servicio" se aplican a empleados de una tripulación de una aerolínea.

PEDIDO DE LA LICENCIA
En general, los empleados tienen que pedir la licencia necesaria bajo la FMLA con 30 días de anticipación. Si no es posible avisar con 30 días de anticipación, un empleado tiene que notificar al empleador lo más pronto posible y, generalmente, seguir los procedimientos usuales del empleador.
Los empleados no tienen que informar un diagnóstico médico, pero tienen que proporcionar información suficiente para que el empleador pueda determinar si la ausencia califica bajo la protección de la FMLA. La información suficiente podría incluir informarle al empleador que el empleado está o estará incapacitado para realizar sus funciones laborales, que un miembro de la familia no puede realizar las actividades diarias, o que una hospitalización o un tratamiento médico es necesario. Los empleados tienen que informar al empleador si la necesidad de la ausencia es por una razón por la cual la licencia bajo la FMLA fue previamente tomada o certificada.
Los empleadores pueden exigir un certificado o una recertificación periódica que respalde la necesidad de la licencia. Si el empleado determina que la certificación está incompleta, tiene que proporcionar un aviso por escrito indicando qué información adicional se requiere.

RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR
Una vez que el empleador tome conocimiento que la necesidad de la ausencia del empleado es por una razón que puede calificar bajo la FMLA, el empleador tiene que notificar al empleado si él o ella es elegible para una licencia bajo FMLA y, si es elegible, también tiene que proporcionar un aviso de los derechos y las responsabilidades según la FMLA. Si el empleado no es elegible, el empleador tiene que brindar una razón por la cual no es elegible.
Los empleadores tienen que notificar a sus empleados si la ausencia será designada como licencia bajo la FMLA, y de ser así, cuánta ausencia será designada como licencia bajo la FMLA.

CUMPLIMIENTO
Los empleados pueden presentar un reclamo ante el Departamento de Los empleados Los Los empleados pueden presentar un reclamo ante el Departamento de Trabajo de EE. UU., la División de Horas y Salarios, o pueden presentar una demanda privada contra un empleador.
La FMLA no afecta a ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni sustituye a ninguna ley estatal o local o convenio colectivo de negociación que proporcione mayores derechos de ausencias familiares o médicas.

DEPARTMENT OF LABOR UNITED STATES OF AMERICA
WHD DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS

Para información adicional o para presentar un reclamo:
1-866-4-USWAGE (1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627 www.dol.gov/whd

Departamento de Trabajo de los EE.UU. • División de Horas y Salarios • WH1420 SPA

REV. 04/2016

NH

Department of Labor
Ley de Salario Mínimo de New Hampshire
Capítulo anotado de los estatutos revisados 279, según enmendado

Salvo que esté indicado por el estatuto, ninguna persona firma o corporación debe pagar a un empleado una tasa por hora menor que la establecida en la ley de salario mínimo federal, según enmendado.

$7.25 POR HORA, EN VIGOR EL 1º DE SEPTIEMBRE DE 2008

Exentos de RSA 279 están:
Empleados que participan en labores domésticas, trabajadores domésticos, trabajadores de granja, representantes de venta externos, campamentos de verano para menores de edad, repartidores de periódicos, patrulla de esquí no profesional y cadis de golf.

PAGO DE HORAS EXTRAS. Aquellos empleados cubiertos por RSA 279, con las siguientes excepciones, deberán además de su compensación habitual, ser pagados a la tasa de uno y medio por todas las horas trabajadas en exceso de 40 horas en una semana:
(a) Cualquier empleado que esté contratado en un establecimiento recreacional, de temporada o de espectáculos si:
(1) No opera por más de siete meses en un año calendario; o
(2) durante el año calendario anterior, sus recibos promedio por cualquier seis meses de dicho año no fueron más de 33 1/3 por ciento de sus recibos promedio por los otros seis meses de dicho año.
(b) Cualquier empleado de empleadores cubiertos bajo las provisiones de la Ley Federal de Normas Justas de Trabajo.

Los empleados de un restaurante, hotel, motel, posada o cabaña, que reciben propina y que habitual y regularmente reciben más de $30 al mes en propinas directamente de los clientes recibirá una tasa base del empleador de no menos de 45% del salario mínimo aplicable. El restaurante debe incluir un establecimiento en un edificio temporal o permanente que se mantiene, usa, se anuncia y se presenta al público como un lugar donde se prepara o se sirve comida habitualmente en el cual se cobra por el servicio y donde el servicio ofrece lugar para sentarse y mesas disponibles para los clientes o donde el servicio de entrega está disponible. El término no incluye establecimientos en los cuales no se prepara y sirve comida como función principal. Los empleados que reciben propina también debe incluir empleados que entregan comidas preparadas en un restaurante al hogar, oficina u otra ubicación del cliente. Si un empleado muestra a satisfacción del Comisionado que la cantidad real de los salarios recibidos al final de cada periodo de pago no fue equivalente al salario mínimo por todas las horas trabajadas, el empleador deberá pagar al empleado la diferencia para garantizar el salario mínimo aplicable.

REGISTROS. Cada empleador de empleados debe tener registros exactos y verdaderos de las horas trabajadas por cada empleado, salarios pagados a cada uno y clasificación de empleo cuando sea necesario.

LEY DE EMPLEO PARA LOS JÓVENES DE NEW HAMPSHIRE
Ningún joven menor de 16 años de edad deberá ser empleado ni permitir que trabaje sin antes obtener un Certificado de empleo para jóvenes de New Hampshire, a excepción de que trabaje para sus padres, abuelos, tutores o un trabajo definido como casual o trabajo de granja. **Los empleadores deben obtener los certificados en un plazo de 3 días hábiles del primer día de empleo.** Todos los empleadores de jóvenes deben incluir copias de los certificados en el archivo. Un empleador no debe emplear a un joven de 16 o 17 años de edad, salvo que el empleador obtenga y mantenga en el archivo un documento firmado del padre o tutor legal del joven en el cual le da permiso al joven para que trabaje. El permiso de los padres debe estar en el archivo en el lugar de trabajo antes del primer día de empleo. No se requiere permiso de los padres de un joven de 16 o 17 años que se ha graduado del bachillerato u obtenido un diploma general equivalente.

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

Rudolph W. Ogden, III Subcomisionado
Ken Merrifield Comisionado

DEBERÁ PONER ESTE AVISO EN UN LUGAR A LA VISTA

REV. 02/01/2018

FED

SUS DERECHOS CONFORME A USERRA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO DE LOS SERVICIOS UNIFORMADOS

USERRA protege los derechos laborales de individuos que dejan sus puestos de empleo de manera voluntaria o involuntaria para participar en el servicio militar o en ciertos tipos de servicio en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también prohíbe a los empleadores discriminar contra miembros presentes y pasados de los servicios uniformados, y contra aspirantes a servicios uniformados.

DERECHOS A REEMPLEO
Usted tiene el derecho a recuperar su empleo civil si deja ese trabajo para el desempeño del deber en el servicio uniformado y:
- usted se asegura de que su empleador reciba previo aviso verbal o escrito de su servicio;
- usted tiene cinco años o un tiempo menor de servicio acumulado en los servicios uniformados en el transcurso de su empleo con ese empleador específico;
- usted regresa a trabajar o solicita reempleo de una manera oportuna tras la conclusión del servicio; y
- usted no ha sido separado del servicio al ser dado de baja por descalificación o bajo otras condiciones que no sean honorables.

Si usted reúne los requisitos para el reempleo, deberá ser restablecido con el empleo y los beneficios que usted hubiera obtenido si no hubiera estado ausente debido al servicio militar o, en algunos casos, con un empleo comparable.

DERECHO A ESTAR LIBRE DE DISCRIMINACIÓN Y REPRESALIAS
Si usted:
- es un miembro presente o pasado del servicio uniformado;
- ha solicitado ser miembro del servicio uniformado; o
- está obligado a servir en el servicio uniformado;

entonces un empleador no puede negarle a usted:
- empleo inicial;
- reempleo;
- retención de su empleo;
- ascenso; o
- cualquier beneficio del empleo

debido a esta situación.
Además, un empleador no puede tomar represalias contra alguien que ayude en la aplicación de los derechos de USERRA, lo cual incluye testificar o hacer una declaración relacionada con un proceso bajo USERRA, incluso si esa persona no está relacionada con el servicio.

PROTECCIÓN DE SEGURO MÉDICO
- Si usted deja su empleo para cumplir con el servicio militar, tiene el derecho a elegir continuar su cobertura existente del plan médico basado en el empleador para usted y sus dependientes por hasta 24 meses durante dicho servicio militar.
- Incluso si no elige continuar la cobertura durante su servicio militar, usted tiene el derecho a ser reincorporado en el plan médico de su empleador cuando usted regrese a su empleo, por lo general sin ningún período de espera o exclusión (p. ej., exclusiones por condiciones preexistentes) a excepción de enfermedades o lesiones relacionadas con el servicio.

APLICACIÓN DE LA LEY
- El Servicio de Empleo y Capacitación para Veteranos de Guerra (*Veterans Employment and Training Service, VETS*) del Departamento del Trabajo de EE.UU. está autorizado para investigar y resolver quejas de infracciones de USERRA.
- Para obtener ayuda para presentar una queja, o para obtener cualquier otra información sobre USERRA, comuníquese con VETS al **1-866-4-USA-DOL** o visite su sitio web en https://www.dol.gov/agencies/vets/. Puede consultarse a un asesor interactivo de USERRA en línea en https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra.
- Si presenta una queja ante VETS y VETS no puede resolverla, usted puede pedir que su caso se remita al Departamento de Justicia o a la Oficina del Consejero Especial (*Office of Special Counsel*), según corresponda, para representación.
- Puede saltarse el proceso de VETS y entablar una demanda civil contra el empleador por infracciones de USERRA.

Los derechos anotados aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. El texto de este aviso fue preparado por VETS, y puede verse en Internet en esta dirección: https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra/poster. La ley federal exige que los empleadores notifiquen a sus empleados de sus derechos conforme a USERRA, y los empleadores pueden satisfacer este requisito al poner a la vista el texto de este aviso donde habitualmente coloquen avisos para empleados.

U.S. Department of Labor • 1-866-487-2365
U.S. Department of Justice Office of Special Counsel
Employer Support of the Guard and Reserve • 1-800-336-4590

REV. 05/2022

FED

U.S. Equal Employment Opportunity Commission
Conozca sus Derechos: La Discriminación en el Lugar de Trabajo es Ilegal

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

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

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

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

¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?
Todos los aspectos del empleo, incluyendo:
- Despidos
- Acoso (incluyendo conducta física o verbal no deseada)
- Contratación o promoción
- Asignaciones
- Remuneración (salarios desiguales o compensación)
- Falta de proporcionar adaptaciones razonables para una discapacidad o para la creencia, observancia o práctica de una fe religiosa sinceramente realizada
- Beneficios
- Formación profesional
- Clasificación
- Referencias
- 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

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

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

REV. 10/20/2022

NH

AVISO: *Este estado tiene su propia ley de salario mínimo. También se le requiere a los empleadores que fijen el aviso de los Derechos del empleado bajo la Ley de Normas Justas de Trabajo, la cual indica el salario mínimo federal. En caso de que tanto la tasa federal como la estatal se apliquen a un empleado, el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos estipula que el empleado tiene derecho a la tasa mayor del salario mínimo.*

ESTE AVISO TIENE ÚNICAMENTE FINALIDAD INFORMATIVA.

Department of Labor
Ley de la Legislación Protectora
Los salarios en este establecimiento serán pagados el:

DOMINGO ☐ LUNES ☐ MARTES ☐ MIÉRCOLES ☐ JUEVES ☐ VIERNES ☐ SÁBADO ☐

PAGO DE SALARIOS. Todo el salario que se le deba al empleado debe ser pagado **semanal o quincenalmente.** El Comisionado de Trabajo puede, a petición por escrito, al mostrar buena y suficiente razón, permitir el pago de salario con menos frecuencia, a excepción de que debe ser por lo menos una vez cada mes calendario.

AVISO A LOS EMPLEADOS. El empleador debe notificar al empleado por escrito cuando lo contrate de la tasa de pago, o cualquier cambio antes del cambio; tener disponible por escrito o por aviso colocado en lugar visible, las prácticas y políticas de empleo sobre el pago por vacaciones, ausencia por enfermedad y otros beneficios complementarios; presentar estado de cuenta del empleado de las deducciones en cada día de pago.

PERIODO DE ALMUERZO O COMIDA. Un empleador no puede exigir que un empleado trabaje más de cinco horas consecutivas sin darle un periodo de media hora para almorzar o comer, a excepción de si es posible que el empleado coma durante su trabajo y el empleador permite que lo haga.

ACCESO AL ARCHIVO DEL PERSONAL. Cada empleador deberá ofrecer una oportunidad razonable cuando, a petición propia del empleado, este pida inspeccionar su propio archivo personal y proporcionarle a dicho empleado una copia de todo o parte del archivo, si el empleado lo pide.

RETENCIÓN DE SALARIOS. El empleador no debe retener ni desviar cualquier porción de los salarios de un empleado, salvo que lo exija o autorice la ley estatal o federal; o salvo que el empleado por autorización escrita con fines legales y para beneficio del empleado, por regulación promulgada por el Comisionado.

CESE DE LOS EMPLEADOS. Cuando un empleado renuncia, dimite o es suspendido debido a disputa laboral, el salario debe ser pagado a más tardar el próximo día de pago habitual o por correo si así lo solicita el empleado. Se les debe pagar en su totalidad en un plazo de 72 horas a los empleados que sean despedidos. Si deliberadamente no paga según se indica anteriormente, el empleador está sujeto a daños liquidados del 10% de los salarios no pagados por cada día, a excepción del domingo y días feriados legales. En caso de una disputa sobre la cantidad debida, el empleador debe pagar la cantidad que él considera que se debe, dejando para el saldo los recursos de ley del empleado.

El hecho de que el empleado acepte el pago no debe constituir un descargo del saldo de un reclamo y cualquier descargo requerido por un empleador como condición de pago debe ser anulado e invalidado y en infracción de la ley.

PAGO REQUERIDO
En cualquier día que un empleado se reporte al trabajo a petición del empleador, se le debe pagar al empleado no menos de dos horas de pago a su tasa habitual de pago. Esto no se aplica los empleados de los condados o municipalidades.

MULTA CIVIL
Puede haber una multa civil mínima de $100 por infracción de cualquier sección de las leyes laborales de New Hampshire.

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

Rudolph W. Ogden, III Subcomisionado
Ken Merrifield Comisionado

DEBERÁ PONER ESTE AVISO EN UN LUGAR VISIBLE

REV. 02/01/2018

NH

Department of Labor
Ley sobre el Derecho a Saber del Trabajador
Capítulo anotado de los estatutos revisados 277-A, según enmendado

EMPLEADOS:
USTEDES TIENEN DERECHO A SABER SOBRE SUSTANCIAS TÓXICAS USADAS EN EL LUGAR DE TRABAJO

La Ley de "Derecho a Saber" (Right to Know) de New Hampshire (RSA 277-A) garantiza que:
- Se le notificara mediante un aviso en lugar visible de los peligros a la salud a largo y corto plazo de todas las sustancias tóxicas con las que puedan tener contacto.
- Su empleador le capacitará sobre el uso y manejo seguro de estos materiales tóxicos.
- Tiene derecho a solicitar información completa, las hojas de datos sobre la seguridad del material (MSDS), de su empleador sobre cualquier sustancia tóxica a la que pueda tener contacto. Su empleador debe responder a esta solicitud en un plazo de cinco días hábiles.

Para informarse más sobre los materiales tóxicos usados en este lugar de trabajo, y para obtener las hojas de datos sobre la seguridad del material, comuníquese con el representante del empleador indicado a continuación.

(NOMBRE DEL REPRESENTATE DEL EMPLEADOR)

NH DEPARTMENT OF LABOR
PO BOX 2076
CONCORD NH 03302-2076

Rudolph W. Ogden, III Subcomisionado
Ken Merrifield Comisionado

REV. 02/01/2018

NH

AVISO: *Este estado requiere que un empleador fije un aviso de Indemnización laboral que ha sido emitido por el corredor de seguro del empleador o una agencia estatal. Los empleadores deben contactar al corredor de seguro o a la agencia estatal apropiada para obtener una copia del aviso de Indemnización laboral de este estado o aviso de cumplimiento/certificado de seguro. Los empleados deben hacer referencia al aviso de Indemnización laboral o aviso de cumplimiento/certificado de seguro emitido por el estado o el corredor de seguro del empleador para obtener información sobre la Indemnización laboral.*

ESTE AVISO TIENE ÚNICAMENTE FINALIDAD INFORMATIVA. NO CUMPLE CON EL REQUISITO DE FIJACIÓN DE AVISO DE LA INDEMNIZACIÓN LABORAL DE ESTE ESTADO.

NH

La discriminación en el empleo es contra la ley en New Hampshire

Por motivos de:

Raza	Sexo	Religión
Color	Identidad de género	Embarazo
Origen Nacional	Orientación Sexual	Incapacidad Física
Edad	Estado civil	Inacapacidad Mental

COMISIÓN PARA DERECHOS HUMANOS DE N.H. (NEW HAMPSHIRE COMMISSION FOR HUMAN RIGHTS)
CONCORD, NH 03301
PARA OBTENER INFORMACIÓN LLAME AL:
603.271.2767
nh.gov/hrc

NH

SE LE REQUIERE POR LEY QUE COLOQUE ESTE AVISO EN UN LUGAR VISIBLE
New Hampshire Employment Security
www.nhes.nh.gov
"We're working to keep New Hampshire working"

Aviso sobre el desempleo

Si se queda parcial o totalmente desempleado:

Presentación del reclamo en persona
Presente un reclamo en persona en la oficina más cercana e inscríbase para el trabajo.
Por ejemplo: Si su último día de trabajo fue un viernes y trabajó toda la semana, visite la oficina más cercana la siguiente semana.
Horas de asistencia al público:
8 a.m. a 4:30 p.m. lunes a viernes

Presentación del reclamo en Internet

Presente en línea e inscríbase para trabajar en www.nh.gov/nhes
Ejemplo: Si su último día de trabajo fue un viernes y trabajó toda la semana, no inicie su reclamo en línea esa semana. Inicie su reclamo el siguiente domingo a sábado (antes de la medianoche).

El no presentar la solicitud según se indica a continuación puede ocasionarle la pérdida al derecho a algunos beneficios.
Debe presentar su reclamo inicial en un plazo de 3 días hábiles de haberse quedado desempleado o a más tardar el último día de calendario de la primera semana para la que quisiera presentar el reclamo para recibir beneficios. Con fines de presentar el reclamo, se le considera desempleado el último día que trabajó o el día en que se reducen sus horas considerablemente. Su reclamo entra en vigor la semana de calendario en que lo inició.

**¿Qué debe tener disponible antes de presentar