Delaware State Postings

iHRSource

DELAWARE

PROTECCION LOS QUE DENUNCIAN IRREGULARIDADES ESTÁN PROTEGIDOS

§ 1701 Título corto.

Este capítulo puede ser citado como el "Ley de protección de los denunciantes de Delaware."

74 Del. Laws, c. 361, § 1.;

§ 1702 Definiciones.

Como esta utilizado en este capítulo:

(1) "Empleado" significa a una persona empleada llena o a tiempo parcial por cualquier empleador, e incluirá, pero no es limitado a, a empleados de ex-voluntad, a empleados de contrato, a contratistas independientes, y a bomberos de voluntarios como definido en § 6651 (3) de Título 16.

(2) "Empleador" significa a cualquier persona, la sociedad, asociación, única propiedad, la corporación u otra entidad del negocio, incluidos cualquier departamento, la agencia, la comisión, el comité, la tabla, el concilio, la oficina, o la autoridad o cualquier subdivisión de ellos en el estado, el condado o el gobierno municipal. Une empleará otros al servicios son realizados para sueldos o bajo cualquier contrato de empleo, escrito u oral, expreso e implícito.

(3) "Persona" significa a un individuo, única propiedad, la sociedad, la corporación, la asociación, o cualquier otra persona jurídica.

(4) el "organismo público" significa todo lo siguiente:

a. Un funcionario elegido a todo el estado, la agencia, el departamento, la división, la oficina, la tabla, la comisión, el concilio, la autoridad, u otro cuerpo en la rama ejecutiva de todos el gobierno o a empleado de ellos;

b. Un legislador o el empleado de la rama legislativa de todos el gobierno;

c. Un funcionario elegido de un condado, la ciudad, a educa distrito o a empleado de ellos;

d. Una agencia de la aplicación de la ley o el empleado de esa agencia de aplicación de la ley; y

e. Una agencia o empleado federales de esa agencia federal.

(5) "Supervisor" significa a cualquier individuo a quien un empleador ha dado la autoridad para dirigir y controlar el desempeño del trabajo del empleado afectado o cualquier individuo que tiene la autoridad para tomar acción correctiva con respecto a la infracción de una ley, la regla o la regulación acerca de que el empleado se queja.

(6) "Infracción" significa un acto o la omisión por un empleador, o por un agente del mismo, eso es:

a. Sustancialmente contradictorio con, y con una desviación grave de, las estándares aplicados según una ley, la regla, o la regulación promulgaron bajo las leyes de este Estado, una subdivisión política de este Estado, o de Estados Unidos, para proteger empleados o a otros personas de la salud, de la seguridad, o de peligros ambientales mientras en el local del empleador o en otra parte; o

b. Sustancialmente contradictorio con, y con una desviación grave de, gestión financiera o estándares de contabilidad aplicados según una regla o regulación promulgadas por el empleador o una ley, la regla, o la regulación promulgaron bajo las leyes de este Estado, una subdivisión política de este Estado, o de Estados Unidos, para proteger a cualquier persona del fraude, del engaño, o de la mantenimiento del público o fondos o de las ventajas privadas bajo el control del empleador.

74 Del. Laws, c. 361, § 1.;

§ 1703 Protección.

Un empleador no deberá despedir, amenazar o discriminar de otro modo a un empleado con respecto a la compensación, los términos, las condiciones, la ubicación o los privilegios de empleo del empleado, lo que incluye informar o amenazar con informar sobre la ciudadanía real o despachada de un empleado o estado migratorio o la ciudadanía aspirada o real o el estado migratorio de un miembro de la familia del empleado a una agencia federal, estatal o local.

(1) Porque el empleado, o una actuación de persona a favor del empleado, reportes o esté a punto de reportar a un organismo público, verbalmente o por escrito, una infracción que el empleado sabe o cree razonablemente ha ocurrido o está a punto de ocurrir, a menos que el empleado sepa o tenga razón para saber que el reporte es falso; o

(2) Porque un empleado participa o es solicitado por un organismo público para tomar parte en una investigación, el sitio, o la indagación tenido por ese organismo público, o por una acción del tribunal, con respecto a una infracción como definido en este capítulo; o

(3) Porque un empleado se niega a cometer o participar en la comisión de una infracción, como definido en este capítulo; o

(4) Porque el empleado reporta verbalmente o por escrito al empleador o al supervisor del empleado una infracción, que el empleado sabe o cree razonablemente ha ocurrido o está a punto de ocurrir, a menos que el empleado sepa o tenga razón para saber que el reporte es falso. Preocúpese, como sea si el reporte es hecho verbalmente, el empleado debe establecer por evidencia clara y convincente que tal reporte fue hecho; o

(5) Debido a que los informes de un empleado o está a punto de informar a un organismo público, al empleador o supervisor del empleado, verbalmente o por escrito, cualquier incumplimiento o una infracción que el empleado sabe o razonablemente cree que se ha producido o está a punto de producirse, del Capítulo 60 del Título 15 menos que el empleado sabe o tiene razones para creer que el informe es falso; o participa o se solicita participar en una investigación, audiencia, sitio o investigación, de una persona o entidad que no sea empleada, en relación con el incumplimiento a una infracción del Capítulo 60 del Título 15; o se niega a participar o asistir en el cumplimiento o no una infracción del Capítulo 60 del Título 15.

74 Del. Laws, c. 361, § 1;79 Del. Laws, c.244, § 1.;

§ 1704 Alivios y daños.

(a) Una persona que alega una infracción de este capítulo puede traer una acción civil para el alivio declaratorio apropiado, o para daños verdaderos, o ambos dentro de 3 años después de la ocurrencia de la infracción pretendida de este capítulo.

(b) Una acción comenzó con arreglo a la subdivisión (a) de esta sección puede ser introducida al Tribunal Superior en el condado donde la infracción pretendida ocurrió, el condado donde el reclamante reside, o el condado donde la persona contra quien la queja civil es archivada reside o tiene su principal oficina.

(c) Como utilizado en la subdivisión (a) de esta sección, daños de medios de "daños" para la herida o la pérdida causadas por cada infracción de este capítulo.

(d) Un tribunal, a medir un juicio en una acción traída bajo este capítulo, ordenará, como el tribunal considera apropiado, el reestablecimiento del empleado, el pago de atrás sueldos, restablecimiento libre de derechos de beneficios adicionales y antigüedad, cancelación de registros que relacionan a la acción o la descarga disciplinarias, o daños verdaderos, o a cualquier combinación de estas remedios. Un tribunal también puede concedar, como la parte de un juicio en una acción traída bajo este capítulo, todo o una parcela de los costos de pleito, incluidos honorarios de abogados, si el tribunal determina que tal premio es apropiado.

74 Del. Laws, c. 361, § 1.;

§ 1705 Negociación colectiva.

Este capítulo no se interpretará o disminuir o poner en peligro los derechos de las personas sometidas a cualquier acuerdo de negociación colectiva.

74 Del. Laws, c. 361, § 1.;

§ 1706 Exención.

Este capítulo no se interpretará en exigir a un empleador a indemnizar a un empleado para la participación en una investigación, sitio, audiencia o indagación en poder de un organismo público de conformidad con el § 1708 de este título.

74 Del. Laws, c. 361, § 1.;

§ 1707 Requisito de avisos.

El empleador deberá enviar noticias y el uso de otros medios adecuados para mantener a los empleados del empresario informó de sus protecciones y obligaciones en virtud del presente capítulo.

74 Del. Laws, c. 361, § 1; 70 Del. Laws, c. 186, § 1.;

§ 1708 Carga de la prueba.

La carga de la prueba en cualquier acción iniciada en virtud del presente capítulo será sobre el empleado para demostrar que la base principal para la descarga, amenazas, o la supuesta discriminación en violación de este capítulo es que el empleado llevó a cabo un acto protegido de conformidad con § 1703 de este título.

74 Del. Laws, c. 361, § 1.;

ROBO DE SALARIOS

Un/a empleador/a no puede hacer nada de lo siguiente:

- Emplear a una persona sin informar de su empleo a todas las agencias gubernamentales apropiadas y sin pagar todos los impuestos y tasas aplicables a dicha persona.
- No retener adecuadamente los impuestos estatales y federales de un/a empleado/a.
- No enviar el dinero retenido del salario de un/a empleado/a a la agencia estatal o federal correspondiente en un plazo de 7 días luego del período de pago aplicable.
- Pagar a un/a empleado/a un salario inferior al salario mínimo establecido por las leyes estatales y federales para el trabajo realizado.
- Clasificar de forma incorrecta a un/a trabajador/a como contratista independiente con el fin de eludir las obligaciones salariales, tributarias o de compensación de los/las trabajadores/as en virtud de este título.
- Conspirar a sabiendas para ayudar, asesorar o facilitar una infracción de esta sección.

PENALIDADES

- Luego de una investigación en la que el Departamento haga una determinación inicial de que un/a empleador/a ha infringido una o más disposiciones de la subsección (a) de esta sección, el Departamento puede decidir imponer una penalidad civil.
- Un/a empleador/a que infrinja este artículo estará sujeto/a a una penalidad civil no inferior a $2000 y no superior a $20,000 por cada infracción.
- Cada instancia de infracción de la subsección (a) de esta sección constituye una infracción independiente por empleado/a.
- El Departamento también puede derivar casos al Departamento de Justicia para su enjuiciamiento penal de conformidad con la sección 841D del Título 11.

RETALIACIÓN

Un/a empleador/a está sujeto/a a una penalidad civil de no menos de $20,000 y no más de $50,000 por cada infracción si el/la empleador/a despide o de cualquier forma toma represalias o discrimina a una persona porque esa persona hace cualquiera de los siguientes bajo esta sección:

a. Presentar una queja o facilitar información al Departamento.

b. Haber causado o causar la apertura de una investigación.

c. Haber testificado o testificar en una audiencia.

SEGURO DE DESEMPLEO
Aviso a Patrones y Empleados

Patrones: *Usted debe ser un patrón registrado en este estado para recibir el afiche oficial sobre el Seguro de Desempleo. Si tiene alguna pregunta acerca de este publicación obligatoria, por favor comuníquese con su oficina local para desempleados.*

Empleados: *Comuníquense con su oficina local para desempleados para informarse sobre los derechos que usted tiene como empleado a recibir beneficios en caso de desempleo.*

Este aviso se publica con propósitos informativos únicamente

TRABAJO INFANTIL

Disposiciones Generales:

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

Disposiciones para individuos de 14 y 15 años:
LOS MENORES DE 14-15 AÑOS NO DEBEN TRABAJAR:

- Antes de las 7:00 a. m. ni después de las 7:00 p. m. - excepto desde el 1.° de junio hasta el 31a del trabajo cuando la hora vespertina se extiende hasta las 9:00 p. m.
- Más de cuatro (4) horas por día los días de escuela
- Más de ocho (8) horas por día en días que no hay escuela
- Más de dieciocho (18) horas en cualquier semana en que hay clases durante cinco (5) días
- Más de seis (6) días en cualquier semana
- Más de cuarenta (40) horas por semana y
- Más de cinco (5) horas de forma continua sin un período no laborable de al menos treinta (30) minutos consecutivos.

Disposiciones específicas para individuos de 16 y 17 años:

- No deben trabajar más de doce (12) horas en una combinación de horas de escuela y laborables por día
- Deben tener al menos ocho (8) horas consecutivas de tiempo no laborable fuera de la encuesta en cada período de veinticuatro (24) horas.
- No pueden trabajar más de cinco (5) horas continuas sin un período no laborable de al menos treinta (30) minutos consecutivos.

Pero pídeles a la Junta de Actividades prohibidas, comuníquese con:

Departamento de Trabajo de Delaware, División de Asuntos Industriales, Oficina de Cumplimiento de la Ley de Trabajo en cualquiera de las direcciones enumeradas

Ellos pueden also brinda información general en relación con las disposiciones de las leyes laborales infantiles de Delaware. Las requisitos de la ley estatal no afectan la obligación de un empleador de cumplir con cualquier disposición de la ley federal.

En vigencia a partir del 1.° de enero de 2019

Los empleadores deben distribuir esta información a los empleados nuevos cuando comienzan a trabajar y a los empleados existentes a más tardar el 1.° de julio de 2019

Para descargar este Aviso, visite www.dol.delaware.gov

SECRETARÍA DE TRABAJO
DEL ESTADO DE DELAWARE
DIVISIÓN DE ASUNTOS INDUSTRIALES

4425 N. Market Street, 3RD Floor
Wilmington, De 19802
(302) 761-8200

Blue Hen Corporate Center
655 S. Bay Road, Suite 2b
Dover, De 19901
(302) 422-1134

8 Georgetown Plaza, Suite 2
Georgetown, De 19947
(302) 422-1134

AVISO SOBRE ACOSO SEXUAL EN DELAWARE

La ley sobre discriminación en el empleo de Delaware

La Ley sobre discriminación en el empleo de Delaware protege a todas las personas contra la discriminación en el lugar de trabajo por motivos relacionados con el género. El acoso sexual es una forma de discriminación relacionada con el género. En 2018, se aprobó una nueva ley contra el acoso sexual que amplía las protecciones para todas las personas, en todos los lugares de trabajo, que incluye a empleados, postulantes, estudiantes, trabajadores de agencias de empleo temporario, contratistas independientes, funcionarios electos y su personal, trabajadores agrícolas, empleados domésticos y pasantes sin goce de sueldo.

El acoso sexual y la ley

El acoso sexual de un empleado es ilegal cuando el empleado está sujeto a una conducta que incluye insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales y otra conducta verbal o física de naturaleza sexual cuando: (1) la sumisión a tal conducta se hace de forma explícita o implícita una término o una condición para el empleo del empleado; (2) la sumisión o el rechazo ante tal conducta se utilizó como base para decisiones pertinentes al empleo que afectan a un empleado; o (3) tal conducta tiene el propósito o efecto de interferir injustificadamente con el desempeño laboral de un empleado o crea un entorno laboral intimidante, hostil u ofensivo.

Algunos ejemplos de acoso sexual

- Tocar a alguien de manera inapropiada o indeseable
- Amenazar o tomar una medida desfavorable después de que alguien se niega ante insinuaciones sexuales
- Hacer comentarios bacinos o sexuales sobre el aspecto, cuerpo o modo de vestir de una persona
- Condicionar ascensos u otras oportunidades a favores sexuales
- Mostrar imágenes, caricaturas o grafitis pornográficos en computadoras, correos electrónicos, teléfonos celulares, tablones de anuncios, etc.
- Hacer comentarios sexistas o despectivos basados en cuestiones de género

Las represalias están prohibidas por la ley

Es contrario a la ley que un empleado tome una medida contra usted porque se opone o denuncia un acoso sexual en el lugar de trabajo. La Ley sobre discriminación en el empleo de Delaware prohíbe a los empleadores que discriminen o tomen represalias contra ninguna persona porque se oponga a una práctica discriminatoria ilegal. Las represalias pueden producirse a través de medidas directas, como degradaciones o desvinculaciones, o un comportamiento más sutil, como una mayor carga laboral o ser trasladado a una ubicación menos conveniente. La Ley sobre discriminación en el empleo de Delaware protege a las personas contra represalias que tienen la creencia de buena fe de que la conducta de su empleador es ilegal, incluso si resulta ser una confusión.

Denuncia de acoso sexual

Si ha presenciado o experimentado un acoso sexual informe lo antes posible a su gerente, al responsable de igualdad de oportunidades en el empleo en su lugar de trabajo o al departamento de recursos humanos.

Denuncie el acoso sexual a la Oficina Antidiscriminación de la Secretaría de Trabajo de Delaware. Llame al 302-761-8200 o 302-424-1134 o visite https://dia.delawareworks.com/discrimination/

para averiguar cómo presentar una denuncia o informar un caso de discriminación. El Departamento puede investigar o mediar su denuncia y podría ser capaz de ayudarle a cobrar salarios perdidos u otros daños.

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

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

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

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

Departamento de Trabajo de Delaware
División de Asuntos Industriales

Correo electrónico: wagos@delaware.gov
Correo electrónico: workpermits@delaware.gov
Sitio web: Labor.delaware.gov

INDEMNIZACIÓN POR ACCIDENTE LABORAL

MEDIDAS IMPORTANTES QUE LLEVAR A CABO EN CASO DE LESIONES

EL EMPLEADOR DEBE:

Tener una cobertura de seguro de indemnización por accidente laboral. Brindar todo tratamiento médico, quirúrgico y hospitalario necesario desde la fecha del accidente. Cada empleador debe llevar un registro de todas las lesiones sufridas por los empleados y presentar un informe dentro de los diez (10) días desde ese momento por escrito a la Oficina de Indemnización por Accidente Laboral. Determinar los salarios semanales promedio del empleado y brindar indemnización de acuerdo con las disposiciones legales por discapacidad después del tercer día luego del accidente. Todos los acuerdos en relación con la indemnización deben presentarse ante la Oficina de Indemnización por Accidente Laboral para su aprobación.

EL EMPLEADO DEBE:

Notificar de inmediato al empleador por escrito acerca de una lesión por accidente o enfermedad laboral y solicitar servicios médicos. El incumplimiento en la notificación o en la aceptación de servicios médicos pueden privar al empleado del derecho a recibir indemnización. Notificar al empleador de inmediato, de forma directa o a través de un supervisor, sobre cualquier reclamo de indemnización por el período de discapacidad luego del tercer día después del accidente. En caso de lesiones mortales, la notificación debe realizarla uno o más dependientes del fallecido o una persona en su nombre. En caso de no llegar a un acuerdo con el empleador en relación con la indemnización conforme a la ley, presentar una solicitud ante la Junta de Accidentes Industriales para tener una audiencia sobre los temas en cuestión dentro de los dos (2) años de la fecha de la lesión por accidente o de un (1) año del conocimiento de un diagnóstico de enfermedad laboral o una lesión de radiación ionizante. Todos los formularios pueden obtenerse en la Oficina de Indemnización por Accidente Laboral.

Es ilegal tomar represalias contra un empleado porque ha presentado una queja o ha proporcionado información al Departamento de Trabajo sobre posibles violaciones de la ley laboral.

Las violaciones de las leyes laborales de compensación para trabajadores de Delaware podrían resultar en multas.

Revised 02/07/2023

SALARIO MÍNIMO

Tarifa regular:

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

EMPLEADOS QUE RECIBEN PROPINAS

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

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

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

EXCENCIONES EN LOS SALARIOS MÍNIMOS:

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

REQUISITOS PARA EL MANTENIMIENTO DE REGISTROS:

- Los empleadores deben llevar el mantenimiento de registros, incluida la tarifa de pago, las horas trabajadas y el monto pagado por cada empleado durante tres (3) años.

Revisado el 1/28/2023

Aviso al empleador / empleados

Su estado tiene su propia ley del salario mínimo que requiere anunciando un aviso con respecto a los aspectos de esa ley. Los empleadores son responsables a anunciar el aviso Federal del Salario mínimo del Departamento del los Estados Unidos. Adicionalmente se requiere el aviso que su estado proporciona. Según el Departamento de Partido Laborista, donde Federal y la ley del estado tienen las tasas diferentes del salario mínimo, el estándar más alto aplica.

Este aviso se publica con propósitos informativos únicamente

RECESOS

Todos los empleados deben recibir un receso para las comidas de al menos 30 minutos consecutivos si el empleado tiene programado trabajar 7.5 o más horas por día.

Debe realizarse después de las primeras 2 horas de trabajo y antes de las últimas 2 horas de trabajo.

Esta regla no se aplica cuando:

- El empleado es un empleado profesional certificado por el Consejo de Educación del Estado y está empleado por la junta escolar local para trabajar directamente con niños.
- Existe un acuerdo de negociación colectiva u otro acuerdo por escrito entre empleador y empleado que dispone de otro modo.

Se han emitido reglas que otorgan excenciones cuando:

- El cumplimiento afectaría de forma negativa la seguridad pública.
- Solo un (1) empleado puede llevar a cabo las responsabilidades de un puesto.
- Un empleador tiene menos de cinco (5) empleados en un turno en una ubicación (la excepción solo se aplicaría a ese turno).
- La naturaleza continua de las operaciones de un empleador, tales como la producción química o los experimentos de investigación, requiere que los empleados respondan a las condiciones urgentes o inusuales en todo momento y que los empleados reciban compensación por los recesos para comidas.

Cuando se permiten excenciones, los empleados deben tener permitido comer en sus estaciones de trabajo o en otras ubicaciones autorizadas y usar las instalaciones sanitarias como sea razonablemente necesario.

PAGO DE SALARIOS

A LOS EMPLEADORES CON CUATRO (4) O MÁS EMPLEADOS SE LES EXIGE:

- Notificar a los empleados por escrito al momento de la contratación:
  1. Tarifa de pago
  2. Día, hora y lugar de pago
  3. Políticas sobre límites en los beneficios del empleador
- Notificar a los empleados por escrito sobre cualquier reducción en la tarifa de pago y cualquier cambio en el día, la hora o el lugar de pago o en los beneficios.
- Proporcionar a cada empleado una declaración de pago que indique:
  1. Importe de salarios adeudados.
  2. Período de pago cubierto por el pago.
  3. Montos de las deducciones (definido por separado) que se realizaron en los salarios.
  4. Cantidad total de horas trabajadas en el período de pago (para los empleados pagados a una tarifa por hora).

PAGO DE SALARIOS

- Los salarios deben pagarse al menos una vez por mes.
- A los empleados se les deben pagar los salarios dentro de los siete (7) días del cierre de cada período de pago (con algunas excepciones, consulte §1102(g)).
- Si el día de pago cae en un día no laborable, el pago se deberá realizar el día laborable anterior.
- Si un empleado no está presente en el día de pago regular, el pago se realizará el siguiente día laborable regular que el empleado esté presente o se realizará por correo (solo si así lo solicita el empleado).
- Los salarios pueden pagarse en una cuenta bancaria designada por un empleado (si lo solicita por escrito el empleado).
- Los salarios pueden pagarse en efectivo o cheque (siempre que el empleador tome las disposiciones adecuadas para el cobro en un banco o otro establecimiento comercial conveniente para el lugar de trabajo).
- Cuando un empleado renuncia o se le desvincula, suspende o despide, los salarios recibidos se pagarán en el siguiente día de pago programado de forma regular ya sea a través de los medios de pago usuales o por correo (si el empleado lo solicita) como si el empleo no se hubiera suspendido o finalizado.

DEDUCCIONES ILEGALES

A los empleadores no se les permite deducir ni retener los salarios por lo siguiente:

1. Falta de dinero en efectivo o inventario
2. Anticipos de dinero en efectivo o cargos por bienes y servicios (excepto que haya un acuerdo firmado que especifique el monto adeudado y el cronograma de pago)
3. Propiedad dañada
4. Incumplimiento en la devolución de propiedad del empleador.

Departamento de Trabajo de Delaware
División de Asuntos Industriales

Email: wagos@delaware.gov • Email: workpermits@delaware.gov • Sitio web: Labor.delaware.gov

Fox Valley Offices	Georgetown American Job Center	Blue Hen Corporate Center	University Office Plaza
4425 North Market Street - 3rd Floor	8 Georgetown Plaza, Suite 2	655 S Bay Road, Ste. 2H	252 Chapman Road, 2nd Floor
Wilmington, DE 19802	Georgetown, DE 19947	Dover, DE 19901	Newark, DE 19702
(302) 761-8200	(302) 856-5230	(302) 422-1134	(302) 761-8200

Es ilegal tomar represalias contra un empleado porque este ha presentado una queja o ha informado al Departamento de Trabajo acerca de posibles violaciones de la ley laboral.

LOS EMPLEADORES ESTÁN OBLIGADOS POR LEY A MOSTRAR ESTE POSTER OFICIAL EN UN LUGAR ACESIBLE A LOS EMPLEADOS Y POR DONDE ESTOS PASEN EN FORMA REGULAR

Las infracciones de la Ley laboral de Delaware pueden ocasionar multas de hasta $20,000 por infracción.

Revisado el 1/28/2023

Algunos de estas notificaciones fueron traducida por una compañía privada, a menos que la agencia del gobierno lo ha publicado.

C0122

DELAWARE

SP-DE-S

iHRSource
www.ihrsource.com
800-345-0055

© 2024 ALLC

C0122 • 0624 • v10

These files may not be printed out and posted to meet legal compliance posting requirements.
Required posters to meet legal compliance posting requirements are physically posted at all CarMax locations.

© 2024 ALLC, all rights reserved

ALLC 20240606

Compliance Date January 2022

iHRSource
Labor Law Posters, Training Videos & HR Supplies