Delaware State Postings

Always Designing for People®

DELAWARE

PROTECCION LOS QUE DENUNCIAN IRREGULARIDADES ESTÁN PROTEGIDOS

§ 1701 Título cortó.

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 en-voluntad, a empleados de contrato, a contratistas independientes, y a bomberos de voluntarios como definido en § 6651 (C) de Título 16.

(2) "Empleador" significa a cualquier persona, la sociedad, asociación, única propiedad, la corporación u otra entidad del negocio, inclusive 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. Una empleará otros si servicios son realizados para sueldos o bajo cualquier contrato de empleo, escrito u oral, expreso o 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 índica el gobierno o a empleado de ellos;

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

c. Un funcionario elegido de un condado, la ciudad, o 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, los estándares aplicaron 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 otras 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 aplicaron 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 malversación del público o fondos o de las ventajas privados 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 sospechada de un empleado o estado migratorio o la ciudadanía sospechosa 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 está a punto de reportear 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 oído, 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 reportea 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. Proporcionado, como eso 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 80 del Título 15 menos que el empleado sabe o tiene razones para creer que el informe es falso; o participe o se solicita participar en una investigación, audiencia, juicio o investigación, de una persona o entidad que no sea empleado, en relación con el incumplimiento o una infracción del Capítulo 80 del Título 15; o se niega a participar o asistir en el cumplimiento o no una infracción del Capítulo 80 del Título 15.

74 Del. Laws, c. 361, § 1.;79 Del. Laws, c.344, § 1.;

§ 1704 Alivios y daños.

(a) Una persona que alega una infracción de este capítulo puede traer una acción civil para el alivio declamatorio 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 introducido el 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 rendir un juicio en una acción traída bajo este capítulo, ordenará, como el tribunal considera apropiado, el restablecimiento del empleado, el pago de atrás sueldos, restablecimiento lleno de derechos de beneficios adicionales y antigüedad, cancelación de registros que relacionan a la acción o la descarga disciplinarias, a daños verdaderos, o a cualquier combinación de estos remedios. Un tribunal también puede conceder, como la parte de un juicio en una acción traída bajo este capítulo, todo o una porción de los costos de pleito, inclusive 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 a 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 interpretarán en exigir a un empleador a indemnizar a un empleado para la participación en una investigación, audiencia o indagación en poder de un organismo público de conformidad con el § 1703 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.º de junio hasta el Día del trabajo cuando la hora vespertina se extiende hasta las 9:00 p. m.
- Más de cuatro (4) horas por día días de escuela
- Más de ocho (8) horas por día en días que no hay escuela
- Más de dieciocho (18) horas en cualquier semana en que hay clases durante cinco (5) días
- Más de seis (6) días en cualquier semana
- Más de cuarenta (40) horas por semana y
- Más de cinco (5) horas de forma continua sin un período no laborable de al menos treinta (30) minutos consecutivos.

Disposiciones específicas para individuos de 16 y 17 años:

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

Para obtener una lista de Actividades prohibidas, comuníquese con:

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

Este póster solo brinda información general en relación con las disposiciones de las leyes laborales infantiles de Delaware. Los requisitos de la ley estatal no afectan la obligación de un empleador de cumplir con cualquier disposición de la ley federal.

Entra en vigor el 1 de enero de 2019

Los empleadores deben distribuir esta hoja de información a los nuevos empleados al comienzo del empleo y a los empleados existentes antes del 1 de julio de 2019

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 2h
Dover, De 19901
(302) 422-1134

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

AVISO DE ACOSO SEXUAL DE DELAWARE

La Ley de Discriminación en el Empleo de Delaware

La Ley de Discriminación en el Empleo de Delaware protege a todas las personas contra la discriminación en el lugar de trabajo por motivos de género. El acoso sexual es una forma de discriminación de género. Una nueva ley contra el acoso sexual aprobada en 2018 extiende las protecciones a todas las personas, en todos los lugares de trabajo, incluidos los empleados, solicitantes, aprendices, trabajadores de agencias de empleo, contratistas independientes, funcionarios electos y su personal, trabajadores agrícolas, trabajadores domésticos y pasantes no remunerados.

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 otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual cuando: (1) la sumisión a dicha conducta se realiza de forma explícita o implícita un término o condición del empleo de un empleado; (2) la sumisión o el rechazo de tal conducta se utiliza como base para las decisiones de empleo que afectan a un empleado; o (3) dicha conducta tiene el propósito o el efecto de interferir injustificadamente con el desempeño laboral de un empleado o crear un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo.

Algunos ejemplos de acoso sexual

- tocamientos no deseados o inapropiados
- amenazar o participar en una acción adversa después de que alguien rechace un avance sexual
- hacer comentarios lascivos o sexuales sobre la apariencia, el cuerpo o el estilo de vestir de una persona
- condicionar promociones u otras oportunidades para favores sexuales
- mostrar imágenes pornográficas, caricaturas o graffiti en computadoras, correos electrónicos, teléfonos celulares, tablones de anuncios, etc.
- hacer comentarios sexistas o comentarios despectivos basados en el género

Las represalias están prohibidas por ley

Es una violación de la ley que un empleador tome medidas en su contra porque usted se opone o habla en contra del acoso sexual en el lugar de trabajo. La Ley de Discriminación en el Empleo de Delaware prohíbe que los empleadores tomen represalias o discriminen a cualquier persona porque esa persona se opuso a una práctica discriminatoria ilegal. Las represalias pueden ocurrir a través de acciones directas, como degradaciones o despidos, o un comportamiento más sutil, como una mayor carga de trabajo o ser transferido a una ubicación menos deseable. La Ley de Discriminación en el Empleo de Delaware protege a las personas contra las represalias que creen de buena fe que la conducta de su empleador es ilegal, incluso si resulta que se equivocaron.

Reportar Acoso Sexual

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

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

para saber cómo presentar una queja o denunciar la discriminación.
El Departamento puede investigar o mediar en su queja y puede ayudarlo a cobrar los salarios perdidos y otros daños.

Rev. 11/14/18

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 saldo del porcentaje mínimo total en propinas.

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

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

EXCENCIONES EN LOS SALARIOS MÍNIMOS:

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

REQUISITOS PARA EL MANTENIMIENTO DE REGISTROS:

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

Revisado el 1/26/2023

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 requeridos a anunciar el aviso Federal del Salario mínimo del Departamento de los Estados Unidos. Adicionalmente se requiere el aviso que su estado proporcione. 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 exenciones cuando:

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

Cuando se permiten exenciones, los empleados 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(b)].
- Si el día de pago cae en un día no laborable, el pago se deberá realizar el día laborable anterior.
- Si un empleado no está presente en el día de pago regular, el pago se realizará el siguiente día laborable regular que el empleado esté presente o se realizará por correo (solo si así lo solicita el empleado).
- Los salarios pueden pagarse en una cuenta bancaria designada por un empleado (si lo solicita por escrito el empleado).
- Los salarios pueden pagarse en efectivo o cheque (siempre que el empleador tome las disposiciones adecuadas para el cobro en un banco u otro establecimiento comercial conveniente para el lugar de trabajo).
- Cuando un empleado renuncia o se le desvincula, suspende o despide, los salarios recibidos se pagarán en el siguiente día de pago programado de forma regular ya sea a través de los medios de pago usuales o por correo (si el empleado lo solicita) como si el empleo no se hubiera suspendido o finalizado.

DEDUCCIONES ILEGALES

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

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

Departamento de Trabajo de Delaware
División de Asuntos Industriales

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

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

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

LOS EMPLEADORES ESTÁN OBLIGADOS POR LEY A MOSTRAR ESTE PÓSTER OFICIAL EN UN LUGAR 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 1/26/2023

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

© 2023 ALLC

Employers:
For additional information on our services, speak to your local sales associate or visit us at:
www.adp.com

The ADP Logo is a registered trademark of ADP, Inc. All other products and marks are the property of their respective owners.

C0122 • 0323 • v09

Copyright © 2023 ADP, LLC. ALL RIGHTS RESERVED.
The ADP Logo, ADP, ADP Always Designing for People, and RUN Powered by ADP are registered trademarks of ADP, LLC.

ALLC 20230324

Compliance Date January 2022

Always Designing for People®