New Hampshire State Postings

Always Designing for People®

ESTADO DE NEW HAMPSHIRE
DEPARTAMENTO DE TRABAJO

AVISO SOBRE BENEFICIOS Y SERVICIOS PARA VETERANOS

Los empleados pueden acceder a información sobre los beneficios y servicios para veteranos a través de lo siguiente:

Departamento de Asuntos Militares y Servicios para Veteranos de New Hampshire

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

División de Servicios para Veteranos de NH:
https://www.dmavs.nh.gov/veterans-services - Teléfono: (603) 624-9230

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

NH Strong as Granite -
www.dhhs.nh.gov/programs-services/health-care/behavioral-health/strong-granite

Administración de Servicios de Salud Mental y Abuso de Sustancias de EE. UU. – www.samhsa.gov – 1-877-726-4727

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

Alianza Nacional sobre Enfermedades Mentales ("NAMI") – www.nami.org – 1-800-950-6264

Iniciativa de NH Recovery Friendly Workplace –
www.recoveryfriendlyworkplace.com – (603) 271-2121

Recursos de educación, fuerza laboral y capacitación

Departamento de Seguridad del Empleo de NH –
www.nhes.nh.gov/services/job-seekers/veterans – (603) 224-3311

Servicio de Capacitación y Empleo para Veteranos del Departamento de Trabajo de EE. UU. – www.dol.gov/agencies/vets - 1-866-237-0275

Servicio de Preparación y Empleo para Veteranos del VA ("VR&E") – www.benefits.va.gov/vocrehab

Recursos sobre beneficios fiscales

Comuníquese con la oficina del tasador de impuestos de su ciudad o pueblo para obtener información sobre los beneficios del crédito fiscal sobre la propiedad para veteranos.

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

Prestaciones del seguro de desempleo

Departamento de Seguridad del Empleo de New Hampshire –
www.nhes.nh.gov – (603) 224-3311

Servicios de atención médica integral, que incluyen opciones de atención de salud bucal para veteranos de New Hampshire calificados

Sistema de atención médica de VA Manchester:
https://www.va.gov/manchester-health-care/ - (603) 624-4366

Freedom to Smile para veteranos de NH:
www.dmavs.nh.gov/community-based-military-programs/veterans-freedom-smile-initiative-oral-health-care-options

Recursos de servicios legales

603 legal Aid – www.603legalaid.org – (603) 224-3333

New Hampshire Legal Asistanse – www.nhla.org – 1-800-562-3174

NH Bar Asociación Lawyer Referrila Service – www.nhbar.org – (603) 229-0002

Línea de crisis para veteranos

Marque 988 y luego presione 1

Rev. 09-17-2024

DIVISIÓN DE INSPECCIÓN
95 PLEASANT ST.
CONCORD, NH 03301
(603) 271-6294

Ken Merrifield
Comisionado

Danielle N. Albert
Comisionado Adjunto

ESTE AVISO DEBE COLOCARSE EN UN LUGAR ACCESIBLE A TODOS LOS EMPLEADOS

ESTADO DE NEW HAMPSHIRE • DEPARTAMENTO DE TRABAJO

IGUALDAD DE REMUNERACIÓN RSA 275:37

Es ilegal en New Hampshire, bajo la ley estatal y federal para pagar a los empleados salarios diferentes por el mismo trabajo basado únicamente en el sexo. Si usted piensa que su empleador ha violado esta disposición, por favor póngase en contacto con el Departamento de Trabajo, de New Hampshire, 95 Pleasant St, Concord, NH 03301

Teléfono: (603) 271-1482, 271-6294 o 271-3176
Fax: (603) 271-2668

Correo electrónico: InspectionDir@dol.nh.gov

Usted puede presentar una demanda por descargar el formulario en:
http://www.nh.gov/labor/documents/wage-claim.pdf
El texto completo de RSA 275:37 'Igualdad de remuneración puede encontrarse en este enlace:
http://www.gencourt.state.nh.us/rsa/html/XXIII/275/275-37.htm

RSA 275:38–a Prohibición de no represalias. Ningún empleador de descargo o de cualquier otra manera discriminar contra un empleado porque ejercer sus derechos bajo este estatuto, incluyendo presentar cargos o reclamos o causar cualquier investigación, procedimiento, audiencia o acción bajo o relacionado con esta subdivisión, o ha testificado o planea testificar o ha asistido o participado en cualquier manera en cualquier tal investigación, procedimiento, audiencia, o acción ha informado sobre, discutido o divulgó su salario a otro empleado.

Esta sección no se aplicará a cualquier empleado que tenga acceso a la información sobre salarios de otros empleados como parte de las funciones esenciales del trabajo del empleado que revela los salarios de esos otros empleados a quienes no tienen acceso a dicha información, de lo contrario, a menos que dicha divulgación sea en respuesta a una queja o cargo o en cumplimiento de una investigación, procedimiento, auditivas o acción bajo RSA 275:41–a incluye una investigación llevada a cabo por el empleador. Nada en esta sección se interpretará en el sentido de limitar los derechos de un empleado proporcionado bajo cualquier otra disposición de la ley.

RSA 275: 41–b Divulgación de pago. Ningún empleador requerirá que un empleado abstenerse de revelar el monto de su salario o firmar una renuncia u otro documento que pretende negar al empleado el derecho de revelar el monto de su salario, sueldo o beneficios pagados, como una condición de empleo. Ningún empleador descarga, formalmente la disciplina o de lo contrario discriminar contra un empleado que revela el monto de su salario, sueldo o beneficios pagados.

RSA 275:41 limitación de acciones. Cualquier acción para recuperar salarios no pagados y perjuicios basados en violación de RSA 275:37, deberá ser iniciada dentro de 3 años del descubrimiento de la violación. Ninguna acción bajo esta sección deberá incluir cualquier violación que ocurrió más de 4 años antes del comienzo de dicha acción.

Fecha de vigencia: 01 de enero 2015

DIVISIÓN DE INSPECCIÓN
95 PLEASANT ST.
CONCORD, NH 03301
(603) 271-1482 & 271-3176

Ken Merrifield
Comisionado

Danielle N. Albert
Comisionado Adjunto

Rev 06/25/18

ESTE AVISO DEBERÁ COLOCARSE EN UN LUGAR LLAMATIVO

New Hampshire Employment Security
www.nhes.nh.gov
"We're working to keep New Hampshire working"

AYUDE A SUS EMPLEADOS Y COLOQUE ESTE PÓSTER VOLUNTARIAMENTE EN UN LUGAR LLAMATIVO

¿Su compañía cerrará por vacaciones?

Después de su último día de trabajo abra un reclamo en Internet en

www.nhes.nh.gov

Si no tiene acceso a Internet, vaya inmediatamente a su oficina de seguridad en el empleo de NH más cercana.

- Presente el reclamo seguro lo indica la solicitud en Internet.
- El pago por vacaciones y feriados cuenta como salario en cuanto a la Compensación por desempleo, pero si no está seguro de su elegibilidad debido al pago de feriados o vacaciones, abra un reclamo y presíntelo.

Si no presenta la solicitud de manera inmediata puede perder su derecho a gozar de algunos beneficios.

¿Qué debería tener disponible antes de la presentación?

- Su número de seguro social
- Conocer dónde trabajó los últimos 18 meses, incluyendo nombres y direcciones de las compañías, así como las fechas aproximadas en las que trabajó allí.
- Contar con sus talones de cheque, formularios W2 y 1099 disponibles para poder consultarlos fácilmente.

Deberá abrir un reclamo y luego presentar el reclamo cada semana tal como se indica para saber si es elegible.

La elegibilidad para la Compensación por desempleo se determina de manera individual y según lo estipula la ley.

Visite el Centro de Recursos de Seguridad en el Empleo de NH en una oficina de Seguridad en el Empleo cercana y podrá tener acceso a recursos, herramientas e información gratuita o visite nuestro sitio web en:

www.nhes.nh.gov

OFICINAS DE SEGURIDAD EN EL EMPLEO DE NH

Berlin	Concord	Keene	Littleton	Nashua	Salem
Claremont	Conway	Laconia	Manchester	Portsmouth	Somersworth

NHES es un orgulloso miembro de America's Workforce Network y NH WORKS.
NHES es un Empleador que brinda igualdad de oportunidades y cumple con la Ley de Estadounidenses con Discapacidades.
La ayuda y los servicios auxiliares están disponibles a solicitud de las personas discapacitadas.
Acceso a TTY/TDD: Relay NH 1-800-735-2964

1/12

ESTADO DE NEW HAMPSHIRE
DEPARTAMENTO DE TRABAJO

LEY DE PROTECCIÓN POR DENUNCIA DE IRREGULARIDADES - RSA 275-E

Un empleador no puede despedir, amenazar, o discriminar contra cualquier empleado público o privado

- Si el empleado, de buena fe, informes o haga reportado una supuesta violación de cualquier ley o norma adoptada en virtud de las leyes de este Estado, un subdivisión política de este estado, o los Estados Unidos;
- O, el empleado objeto o se niega a participar en cualquier actividad que el trabajador, de buena fe, cree que es una violación de la ley o regla;
- O, el empleado se niega a ejecutar una directiva que el empleado, de buena fe, cree que viole cualquier ley o regla adoptada bajo las leyes de este Estado, una subdivisión política de este estado o de los Estados Unidos;
- O, el empleado participa en una investigación, audiencia o indagación llevada a cabo por cualquier entidad gubernamental o cualquier acción judicial que se refiere a las alegaciones de que el empleador haya 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 de que el empleado haya hecho un esfuerzo razonable para mantener o restaurar a su / sus derechos a través de cualquier procedimiento de queja o proceso similar está disponible con el empleador

Y se ha presentado la queja por escrito al Departamento de Trabajo de New Hampshire.

El / ella puede solicitar una audiencia con el Departamento de Trabajo de New Hampshire, que puede resultar en una sentencia de mínimo pedido, el pago de las prestaciones sociales, los derechos de antigüedad y desagravio por mandato judicial estará disponible.

DERECHOS Y RECURSOS ADICIONALES PARA EMPLEADOS PÚBLICOS SOLAMENTE - RSA 275-E: 8 y 9

Los empleados públicos pueden emitir quejas al Departamento de New Hampshire del Trabajo, que tiene la autoridad para investigar quejas o informaciones relativas a la posible existencia de cualquier actividad que constituya fraude, despendicio o abuso en el gasto de los fondos públicos, ya sea estatal o local, o en relación con los programas y operaciones que impliquen la obtención de todos los suministros, servicios o construcción por parte de entidades gubernamentales en el estado.

La identidad de la persona que presenta la queja no se revelará sin su consentimiento escrito, a menos que dicha divulgación sea una agencia de aplicación de la ley que está llevando a cabo una investigación criminal.

Ninguna entidad gubernamental deberá tomar medidas de represalia contra un empleado público que, de buena fe, presenten una queja en esta sección y el empleado público se presentó de acuerdo con todas las protecciones RSA 275-E: 2.

Ninguna entidad gubernamental deberá amenazar, disciplina, degradar, fuego, transferir, asignar, o discriminar contra un empleado público que presente una queja ante el Departamento de Trabajo bajo RSA 275-E: 8 o de otra manera divulgue o amenace con divulgar las actividades y la información que el empleado cree razonablemente que viola RSA 275-E: 2, representa una mala administración o despilfarro de los fondos públicos, la propiedad o la mano de obra, o evidencias de un abuso de autoridad o un peligro para la salud y seguridad públicas.

DIVISIÓN DE INSPECCIÓN
95 PLEASANT ST.
CONCORD, NH 03301
(603) 271-1492 Y 271-3176

Ken Merrifield
Comisionado

Danielle N. Albert
Comisionado Adjunto

Rev. 02-01-18

ESTE AVISO DEBERÁ COLOCARSE EN UN LUGAR LLAMATIVO

Estado de New Hampshire
Departamento de Trabajo

Criterios para establecer a un empleado o contratista independiente

"Empleado" significa e incluye a toda persona a la que un empleador le permite, le solicita o le ordena, en contraprestación de ganancia o beneficio directo o indirecto, participar en un empleo, pero no podrá incluir a una persona exenta de la definición de empleado según se establece en RSA 281-A:2, XI(b)(2), (3), o (4), o RSA 281-A:2, XI(b), a una persona que preste servicios como parte de una residencia para personas con discapacidades de desarrollo, adquiridas o emocionales, o una persona que reúna todos los criterios que se mencionan a continuación:

(a) La persona posee o ha solicitado un número de seguro social o un número de identificación de empleador federal, o alternativamente, ha aceptado por escrito llevar a cabo las responsabilidades impuestas para los empleadores en este capítulo.

(b) La persona tiene control y discreción sobre los medios y modos de desempeño del trabajo, en el que el resultado del trabajo, más que los medios o modos mediante los cuales se lleva a cabo el trabajo, es el elemento principal negociado por el empleador.

(c) La persona tiene control sobre el tiempo en que se lleva a cabo el trabajo y el empleador no indica el tiempo de desempeño del trabajo. Sin embargo, esto no prohibirá al empleador de llegar a un acuerdo con la persona sobre un cronograma de terminación del trabajo, el rango de las horas de trabajo y el número máximo de horas de trabajo que la persona proveerá y, en el caso de entretenimiento, el horario en el que tal entretenimiento se presentará.

(d) La persona contrata y paga a los asistentes de la persona, en caso de que hubiera, y, en la medida en que tales asistentes sean empleados, supervisa los detalles del trabajo de los asistentes.

(e) La persona sostiene a sí mismo a estar en el negocio por sí mismo o se ha registrado en el estado como un negocio y la persona de manera permanente o recurrente pasivos u obligaciones empresariales.

(f) La persona es responsable de la satisfactoria finalización del trabajo y podrá ser responsable contractualmente por el no cumplimiento del trabajo.

(g) No se exige que la persona trabaje exclusivamente para el empleador.

DIVISIÓN DE INSPECCIÓN
95 PLEASANT ST.
CONCORD, NH 03301
(603) 271-1492 Y 271-3176

Ken Merrifield
Comisionado

Danielle N. Albert
Comisionado Adjunto

Rev. 02-01-18

ESTE AVISO DEBERÁ COLOCARSE EN UN LUGAR LLAMATIVO

ESTADO DE NEW HAMPSHIRE • DEPARTAMENTO DE TRABAJO

LEY DE SALARIO MÍNIMO DE NEW HAMPSHIRE

Capítulo 279 anotado de los estatutos revisados, según enmienda

Salvo disposición en contrario por la ley, ninguna persona, firma o corporación podrá emplear cualquier empleado en una tarifa por hora más bajo que el establecido en la ley de salario mínimo federal, en su forma enmendada.

$7.25 POR HORA EN VIGENCIA DESDE EL 1 DE SEPTIEMBRE DE 2008

Están exentos de RSA 279:

Empleados involucrados en el trabajo en el hogar, trabajo doméstico, trabajo en granjas, representantes de ventas externos, campamentos de verano para menores, personas que reparten periódicos, caddies de golf y patrullas de esquí no profesionales.

PAGO DE HORAS EXTRAS. Los empleados que tienen cobertura de RSA 279, con las siguientes excepciones, además de su compensación regular, recibirán el pago a la tasa de una y media veces todas las horas trabajadas por encima de las 40 horas semanales:

(a) Todo empleado de un establecimiento de diversión, de temporada o recreacional si:

(1) no funciona durante más de 7 meses en un año calendario; o

(2) durante el año calendario anterior, sus ingresos promedio por 6 meses cualesquiera de tal año no fueron más de 33 1/3 por ciento de sus ingresos promedio para los otros 6 meses de tal año.

(b) Todo empleado de empleadores con cobertura bajo las disposiciones de la Ley Federal de Normas Laborales Justas.

Los empleados que reciben propinas de un restaurante, hotel, motel, hostal o cabaña, que habitualmente y regularmente recibe más de $ 30 al mes en propinas directamente de los clientes recibirán una tasa base por parte del empleador de no menos del 45 por ciento del salario mínimo aplicable. Restaurante incluirá un establecimiento en un edificio temporal o permanente, mantenida, usada, mantenida, se anuncia, y se mantiene a la opinión pública como un lugar donde las comidas se preparan o sirven regularmente por la que se hace cargo y donde el servicio de estar y mesa es disponible para los clientes o que los servicios de entrega disponibles. El término no incluye a los establecimientos que no preparen y sirvan alimentos principalmente. Empleados que reciben propinas deben incluir también los empleados que entregan comida preparada en un restaurante a la casa del cliente, la oficina, o en otro lugar. Si un empleado demuestre a satisfacción del comisionado que la cantidad real de los salarios recibidos al final de cada período de pago no igualó el 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 deberá mantener un registro preciso y verdadero de las horas trabajadas diariamente por cada empleado, el salario pagado a cada empleado y la clasificación de empleo en caso de ser necesario.

LEY DE TRABAJO JUVENIL DE NEW HAMPSHIRE

Ningún joven menor de 16 años de edad podrá estar empleado o se le permitirá trabajar sin primero obtener un Certificado de trabajo juvenil de New Hampshire excepto que trabaje para sus padres, abuelos, tutores o en un trabajo que se defina como casual o trabajo en granjas. **El empleador deberá obtener el certificado dentro de los 3 días hábiles posteriores al primer día de empleo.** Los empleadores de los jóvenes deberán conservar archivadas las copias de los certificados. Un empleador no podrá emplear a un joven de 16 ó 17 años de edad, a menos que el empleador obtenga y conserve un documento escrito firmado por el padre o tutor legal del joven que permita el empleo del joven. El permiso de los padres estará archivado en el lugar de trabajo antes del primer día de empleo. El permiso escrito de los padres no es necesario para un joven de 16 ó 17 años de edad que se ha graduado de la escuela secundaria o ha obtenido un diploma de equivalencia general.

DIVISIÓN DE INSPECCIÓN
95 PLEASANT ST.
CONCORD, NH 03301
(603) 271-1492 & 271-3176

Danielle N. Albert
Comisionado Adjunto

Ken Merrifield
Comisionado

Rev. 02-1-18

ESTE AVISO DEBERÁ COLOCARSE EN UN LUGAR LLAMATIVO

ESTADO DE NEW HAMPSHIRE • DEPARTAMENTO DE TRABAJO

LEY DE LEGISLACIÓN DE PROTECCIÓN

Los salarios en este establecimiento se pagarán el:

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

PAGO DE SALARIOS. Todos los salarios debidos a un empleado deben ser pagados **sobre una base semanal o quincenal.** El Comisionado de trabajo podrá, a pedido escrito que demuestre una razón buena y que sea suficiente, permitir el pago de los salarios con menor frecuencia, excepto que sea al menos una vez cada mes calendario.

AVISO PARA LOS EMPLEADOS. El empleador debe notificar al empleado por escrito cuando lo contrata sobre la tasa de pago, o sobre todo cambio previo al cambio; debe poner a disposición por escrito o mediante aviso publicado, las prácticas de empleo y las políticas en cuanto al pago de vacaciones, licencia por enfermedad y otros beneficios adicionales; deberá entregar al empleado la declaración de deducciones en cada fecha de pago.

PERIODO PARA ALMUERZO O COMIDA. Un empleador no podrá solicitar a un empleado que trabaje más de cinco horas consecutivas sin otorgar un período para almorzar o para comer de media hora, excepto si el empleado puede comer mientras que realiza su trabajo y el empleador le permite hacerlo.

ACCESO A LEGAJO DE PERSONAL. Cada empleador deberá ofrecer una oportunidad razonable para que un empleado que lo solicite Inspeccione su legajo de personal y a pedido proveerá a tal empleado una copia de todo o parte del legajo.

RETENCIÓN DE SALARIOS. El empleador no podrá retener o desviar ninguna parte del salario del empleado a menos que la ley federal o estatal lo exija o le confiera poderes para realizarlo; o a menos que el empleado emita una autorización por escrito para un objetivo legal que sea para el beneficio del empleado, según regulación promulgada por el Comisionado.

EMPLEADOS DESPEDIDOS. Cuando un empleado renuncia, finaliza la relación laboral o lo suspenden por disputas laborales, los salarios deberán pagarse a más tardar en la próxima fecha de pago regular o por correo si el empleado así lo solicita. Los empleados despedidos deben recibir su pago completo dentro de setenta y dos horas. La falta de pago deliberada como se especifica antes obliga al empleador a pagar daños del diez por ciento de los salarios no pagados por cada día excepto domingos y feriados legales. En caso de disputas sobre el monto adeudado, el empleador deberá pagar el monto que éste reconozca como vencido, dejando que el empleado haga uso de los recursos jurídicos para la obtención del saldo.

La aceptación del pago por parte del empleado no constituirá una cesión del saldo de un reclamo y toda cesión que el empleador solicite como condición de pago no será válida y constituirá una violación de la ley.

PAGO EXIGIDO

Por todo día en que el empleado se presente a trabajar a pedido del empleador, el empleado recibirá un pago no menor a 2 horas a la tasa regular de pago. Esto no se aplica a empleados de condados o municipalidades.

PENA CIVIL

Podrá existir una pena civil mínima de $100.00 por la violación de alguna sección de las Leyes de Trabajo de New Hampshire.

DIVISIÓN DE INSPECCIÓN
95 PLEASANT ST.
CONCORD, NH 03301
(603) 271-1492 & 271-3176

Danielle N. Albert
Comisionado Adjunto

Ken Merrifield
Comisionado

Rev. 02-01-18

ESTE AVISO DEBERÁ COLOCARSE EN UN LUGAR LLAMATIVO

LA LEY EXIGE QUE USTED PUBLIQUE ESTE PÓSTER EN UN LUGAR LLAMATIVO

New Hampshire Employment Security
www.nhes.nh.gov
"We're working to keep New Hampshire working"

AVISO DE DESEMPLEO

Si usted queda totalmente o parcialmente desempleado:

Presentación del reclamo personalmente

Presente un reclamo personalmente en la oficina más cercana e inscríbase para trabajar.

Ejemplo: Si su último día de trabajo fue un viernes y usted trabajó una semana completa, visite la oficina más cercana la siguiente semana
Horario de atención: 8:00 a.m. - 4:30 p.m. de lunes a viernes

Presentación por Internet

Presente el reclamo en línea e inscríbase para trabajar en www.nh.gov/nhes

Ejemplo: Si su último día de trabajo fue un viernes y usted trabajó una semana completa, no abra el reclamo en línea esa semana. Abra su reclamo el próximo domingo - sábado (antes de la medianoche).

Si no presenta la solicitud tal como se explica a continuación puede perder el derecho a algunos de los beneficios.

Deberá presentar su reclamo inicial dentro de los 3 días hábiles después de quedar desempleado o a más tardar el último día calendario de la primera semana por la que desea solicitar beneficios. Para la presentación, se considerará que está desempleado el último día que usted en realidad trabajó o el día en que se redujo de manera significativa su horario laboral. Su reclamo entra en vigencia la semana calendario en la que se abre el mismo.

¿Qué debería tener disponible antes de la presentación?

- Su número de seguro social
- Información sobre dónde trabajó los últimos 18 meses, incluyendo nombre y dirección de las compañías y fechas aproximadas en las que trabajó allí
- Sus últimos talones de cheque, formularios W2 y 1099 de los últimos 18 meses
- Los montos de su pago por despido, indemnización, vacaciones, feriados, enfermedad, pago de bono y salarios en lugar del aviso que recibió o espera recibir

¿Quién paga los Impuestos de compensación por desempleo?

- Los empleadores pagan el impuesto que se deposita en el Fondo Fiduciario de Compensación por Desempleo que se utiliza para pagar los beneficios.

La elegibilidad para la Compensación por desempleo se determina de manera individual y según lo estipula la ley. Debe abrir un reclamo y luego presentar el reclamo cada semana para saber si reúne los requisitos.

OFICINAS DE SEGURIDAD EN EL EMPLEO DE NH

Berlin	Keene	Nashua
Claremont	Laconia	Portsmouth
Concord	Littleton	Salem
Conway	Manchester	Somersworth

NHES es un orgulloso miembro de America's Workforce Network y NH WORKS.
NHES es un Empleador que brinda igualdad de oportunidades y cumple con la Ley de Estadounidenses con Discapacidades.
La ayuda y los servicios auxiliares están disponibles a solicitud de las personas discapacitadas.
Acceso a TTY/TDD: Relay NH 1-800-735-2964

R 1/12

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

Basado en:

Edad	Orientación Sexual
Raza	Estado Civil
Color	Religión
Origen Nacional	Embarazo
Sexo	Incapacidad Física
Identidad Genero	Inacapacidad Mental

Comisión de New Hampshire Por los derechos humanos
Concord, NH 03301

Para información llame al: 603.271.2767
nh.gov/hrc

Aviso al empleador / empleados

Su estado tiene su propia ley del salario mínimo que requiere anunciando un aviso con respecto a tales aspectos de esa ley. Los empleadores son requeridos 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

COMPENSACIÓN PARA TRABAJADORES
Aviso para Patrones y Empleados

Este aviso no se publica con la intención de representar la ley, ni substituye los requisitos de divulgación de materiales sobre la Compensación para Trabajadores dentro de su estado.

Patrones: Coloque el cartel de aviso sobre el cumplimiento y el certificado de seguro relacionados con las Leyes de Compensación para Trabajadores proporcionados por su compañía aseguradora al lado de este afiche.

Empleados: Consulte el aviso sobre cumplimiento y el certificado de seguro proporcionado por la compañía aseguradora de su patrón. Si tiene alguna duda, póngase en contacto con su oficina de personal.

Este aviso se publica con propósitos informativos únicamente

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

Estado de New Hampshire • Departamento de Trabajo

DERECHO DE LOS TRABAJADORES A CONOCER LA LEY

Estatutos Revisados Anotados Capítulo 277-A, en su versión modificada

EMPLEADOS

USTED TIENE EL DERECHO SABER SOBRE SUSTANCIAS TÓXICAS UTILIZADO EN ESTE LUGAR DE TRABAJO

La ley de New Hampshire de "derecho a saber" (RSA 277-A) garantiza que:

- Usted recibe notificación a través de una publicación sobre los peligros a la salud a largo y corto plazo de todas las sustancias tóxicas con las que puede tomar contacto.
- Su empleador lo capacite sobre el manejo y uso seguro de todos estos materiales tóxicos.
- Usted tiene derecho a solicitar información completa, en la forma de Fichas de Datos de Seguridad de Materiales, de parte de su empleador sobre toda sustancia tóxica con la que puede tomar contacto. Su empleador debe responder a este pedido dentro de los cinco días hábiles siguientes.

Para conocer más sobre los materiales tóxicos que se usan en este lugar de trabajo, y para obtener Fichas de Datos de Seguridad de Materiales, comuníquese con el representante del empleador que aparece a continuación.

(NOMBRE DEL REPRESENTANTE DEL EMPLEADOR)

DIVISIÓN DE INSPECCIÓN
95 PLEASANT ST.
CONCORD, NH 03301
(603) 271-1492 & 271-3176

Danielle N. Albert
Comisionado Adjunto

Ken Merrifield
Comisionado

Rev. 02-01-18

C0924

NEW HAMPSHIRE

© 2024 ALLC

SP-NH-S

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.

C0924 • 1024 • v10

Copyright © 2024 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 20241010

Compliance Date September 2024

Always Designing for People®