

Por favor publique en un lugar visible. **Fecha de Publicación:**  
Las leyes laborales cambian frecuentemente. Contacte a su distribuidor para asegurarse de cumplir con los requisitos de publicación a nivel Estatal y Federal al menos una vez al año. © LaborLawCenter LLC. All rights reserved.

**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

### DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE DELAWARE DIVISIÓN DE ASUNTOS INDUSTRIALES TRABAJO INFANTIL

Correo electrónico: [wages@delaware.gov](mailto:wages@delaware.gov) | Correo electrónico: permisos de trabajo@delaware.gov | Sitio web: [Labor.delaware.gov](http://Labor.delaware.gov)

- 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 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



**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 TRABAJO INFANTIL

- Más de cinco (5) horas de forma continua sin un periodo 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 laborales por día
  - Deben tener al menos ocho (8) horas consecutivas de tiempo no laborable fuera de la escuela en cada periodo de veinticuatro (24) horas
  - No pueden trabajar más de cinco (5) horas continuas sin un periodo 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.



Es ilegal tomar represalias contra un empleado por haber presentado una queja o por haber proporcionado información al Departamento de Trabajo sobre posibles violaciones de la legislación laboral. Los empleadores están obligados por ley a exhibir este cartel oficial en un lugar accesible a los empleados y por donde estos pasen habitualmente. Las violaciones a las leyes laborales de Delaware podrían acarrear multas de hasta \$20,000.



Revised 03/2025

## ANUNCIO SOBRE EL DESEMPLEO

El estado de Delaware establece que, "cada empleador sujeto de la ley (excepto los empleadores domésticos) deben mostrar el anuncio, Notificación de Cobertura (Forma UC-6), con el nombre del empleador impreso en el mismo, en un lugar comúnmente frecuentado por los empleados. Este anuncio es suministrado por la División de Seguro de Desempleo después de que se establezca la responsabilidad de informar a los empleados que el empleador cobijado por las Leyes de Seguro de Desempleo. Los empleadores domésticos deben suministrar a cada empleado un facímile del anuncio con el nombre del empleador impreso en el mismo. La División de Seguro de Desempleo suministra un facímile del anuncio en tamaño real después de que se establezca la responsabilidad; éste informa a los empleados que el empleador está cobijado por las Leyes de Seguro de Desempleo.

Por favor contacte a Servicios para el Empleado en el 302-761-8446 para obtener su anuncio sobre Desempleo. Rev. 04/02

**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

### DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE DELAWARE DIVISIÓN DE ASUNTOS INDUSTRIALES ROBO DE SALARIOS

Correo electrónico: [wages@delaware.gov](mailto:wages@delaware.gov) | Correo electrónico: permisos de trabajo@delaware.gov | Sitio web: [Labor.delaware.gov](http://Labor.delaware.gov)

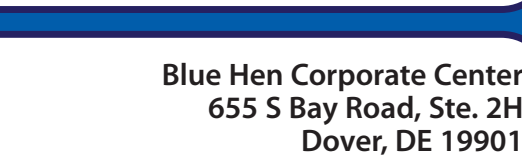
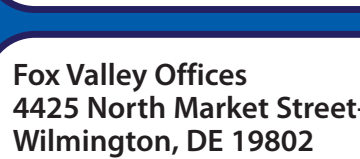
#### Un/a empleador/a no puede hacer nada de lo siguiente:

- 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 periodo de pago aplicable.
- Un/a empleador/a no puede hacer nada de lo siguiente:
  - 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 trabajador/es 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

Es ilegal tomar represalias contra un empleado por haber presentado una queja o por haber proporcionado información al Departamento de Trabajo sobre posibles violaciones de la legislación laboral. Los empleadores están obligados por ley a exhibir este cartel oficial en un lugar accesible a los empleados y por donde estos pasen habitualmente. Las violaciones a las leyes laborales de Delaware podrían acarrear multas de hasta \$20,000.



Revised 03/2025

**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

### DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE DELAWARE DIVISIÓN DE ASUNTOS INDUSTRIALES PAGO DE SALARIOS

Correo electrónico: [wages@delaware.gov](mailto:wages@delaware.gov) | Correo electrónico: permisos de trabajo@delaware.gov | Sitio web: [Labor.delaware.gov](http://Labor.delaware.gov)

#### 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. Pól. 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. Periodo 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 periodo 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 mes de cada periodo de pago. Consulte § 1102(b).
- Si el día de pago cae en un día no laborable, el pago se deberá realizar el día laborable anterior.



Es ilegal tomar represalias contra un empleado por haber presentado una queja o por haber proporcionado información al Departamento de Trabajo sobre posibles violaciones de la legislación laboral. Los empleadores están obligados por ley a exhibir este cartel oficial en un lugar accesible a los empleados y por donde estos pasen habitualmente. Las violaciones a las leyes laborales de Delaware podrían acarrear multas de hasta \$20,000.



Revised 03/2025

**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

### DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE DELAWARE DIVISIÓN DE ASUNTOS INDUSTRIALES DISCRIMINACIÓN

Los empleadores tienen prohibido por ley estatal discriminar a los empleados debido a su RAZA; COLOR; ORIGEN NACIONAL; SEXO (INCLUYENDO EMBARAZO); RELIGIÓN; DISCAPACIDAD; EDAD (40+); INFORMACIÓN GENÉTICA; ORIENTACIÓN SEXUAL; IDENTIDAD DE GÉNERO; ESTADO CIVIL; MIEMBRESÍA EN ORGANIZACIÓN VOLUNTARIA DE RESPUESTA DE EMERGENCIA (BOMBEROS VOLUNTARIOS, PERSONAL DE AMBULANCIA, DAMAS AUXILIARES); VÍCTIMA DE VIOLENCIA DOMÉSTICA, ASALTO SEXUAL O ACOSO; RESPONSABILIDAD DEL CUIDADO FAMILIAR; DECISIONES DE SALUD REPRODUCTIVA; y RETALIACIÓN POR INICIAR UNA RECLAMACIÓN DE DISCRIMINACIÓN LABORAL. U OMPENSA O PARTICIPAR EN LA INVESTIGACIÓN DE UNA PRÁCTICA DE EMPLEO DISCRIMINATORIO. Esta ley cubre a los empleadores de cuatro (4) o más empleados, organizaciones laborales, agencias de empleo y comités de gestión laboral conjuntos para el aprendizaje o la capacitación.

- **ACOSO SEXUAL:** El acoso sexual de empleados, solicitantes de empleo, aprendices, trabajadores de agencias de personal, pasantes no remunerados y contratistas independientes es ilegal. El acoso sexual puede limitarse a avances sexuales no deseados, solicitudes de favores sexuales u otra conducta verbal o física de naturaleza sexual cuando (1) se espera que el empleado se someta a tal conducta o (2) la sumisión o el rechazo de tal conducta por parte del empleado se utiliza como base para las decisiones de empleo; o (3) dicha conducta tiene el efecto de interferir sin razón con el desempeño laboral del empleado o de crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo. Si se ha acosado a un supervisor, el empleador puede ser responsable incluso si el empleado no se ha quejado. Si el acoso es de un compañero de trabajo o no empleado, los empleadores son responsables si el empleado se quejó con el empleador y el empleador no ha tomado ninguna medida para detener o corregir el acoso sexual. A partir del 1 de enero de 2019, los empleadores deben distribuir la hoja de trabajo informativa sobre acoso sexual del Departamento de Trabajo a todos los empleados. Los empleadores con 50 o más empleados deben proporcionar capacitación interactiva sobre el acoso sexual a todos los empleados nuevos, y cada dos años después.

Se debe presentar una Reclamación de Discriminación dentro de los 300 días siguientes a la presunta práctica de empleo ilegal.

Es ilegal tomar represalias contra un empleado debido a que él/ella ha presentado una queja o dado información al Departamento de Trabajo acerca de posibles violaciones a la legislación laboral

**LOS EMPLEADORES DEBEN POR LEY MOSTRAR ESTE ANUNCIO OFICIAL EN UN LUGAR ACCESIBLE A LOS EMPLEADOS Y POR DONDE ELLOS NORMALMENTE PASEN.**  
Las violaciones de las Leyes Laborales de Delaware pueden dar lugar a multas de hasta \$20,000 por violación. Revisado 11/17/2021

**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

### DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE DELAWARE DIVISIÓN DE ASUNTOS INDUSTRIALES DESCANSOS

Correo electrónico: [wages@delaware.gov](mailto:wages@delaware.gov) | Correo electrónico: permisos de trabajo@delaware.gov | Sitio web: [Labor.delaware.gov](http://Labor.delaware.gov)

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.

Es ilegal tomar represalias contra un empleado por haber presentado una queja o por haber proporcionado información al Departamento de Trabajo sobre posibles violaciones de la legislación laboral. Los empleadores están obligados por ley a exhibir este cartel oficial en un lugar accesible a los empleados y por donde estos pasen habitualmente. Las violaciones a las leyes laborales de Delaware podrían acarrear multas de hasta \$20,000.



Revised 03/2025

**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

### DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE DELAWARE DIVISIÓN DE ASUNTOS INDUSTRIALES

Correo electrónico: [wages@delaware.gov](mailto:wages@delaware.gov) | Correo electrónico: [workpermits@delaware.gov](mailto:workpermits@delaware.gov) | Sitio web: [Labor.delaware.gov](http://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.

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



**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 INDEMNIZACIÓN POR ACCIDENTE LABORAL

**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 periodo de discapacidad luego del tercer día después del accidente. En caso de lesiones mortales, la notificación debe realizarse antes del fallecimiento 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.



Las violaciones de las Leyes Laborales de Compensación para Trabajadores de Delaware podrían resultar en multas.

Revisado 02/07/2023

## TÍTULO 19 Trabajo Disposiciones generales CAPÍTULO 17 Protección para los denunciantes

§ 1701. Título corto.  
Este capítulo puede ser citado como la "Ley de Protección para Denunciantes de Delaware".  
74 Leyes de Delaware, c. 361, § 1;

#### § 1702. Definiciones.

En el presente capítulo

- (1) "Empleado" significa una persona empleada a tiempo completo o parcial por cualquier empleador, o incluído entre otros, empleados por contrato, contratistas independientes y bomberos voluntarios como se define en § 6651(c) del Título 16.
- (2) "Empleador" significa cualquier persona, sociedad, asociación, empresa unipersonal, corporación u otra entidad comercial, incluyendo cualquier departamento, agencia, comisión, junta, consejo, oficina, autoridad o cualquier subdivisión de estos en el estado, condado o gobierno municipal. Uno empleará a otros si los servicios se realizan por salarios o bajo cualquier contrato indefinido, escrito u oral, expreso o implícito.
- (3) "Persona" significa un individuo, empresa unipersonal, sociedad, sociedad anónima, asociación, corporación o cualquier otra entidad legal.
- (4) "Organismo público" significa todo lo siguiente:
  - a. Un funcionario, agencia, departamento, división, oficina, junta, comisión, consejo, autoridad u otro organismo electo del estado en la rama ejecutiva del gobierno estatal u empleado de estos;
  - b. Un legislador o empleado de la rama legislativa del gobierno estatal;
  - c. Un funcionario electo de un condado, ciudad o distrito escolar o empleado de estos;
  - d. Una agencia encargada de velar por el cumplimiento de las leyes o el empleado de dicha agencia; y
  - e. Una agencia federal o empleado de esa agencia federal.
- (5) "Supervisor" significa cualquier persona a la que un empleador le haya dado la autoridad para dirigir y controlar el desempeño laboral del empleado en cuestión o cualquier persona que tenga la autoridad para tomar medidas correctivas con respecto a la violación de una ley, regla o reglamento sobre el cual el empleado se queje.
- (6) "Violación" significa un acto u omisión por parte de un empleado, o un agente de este, que es:
  - a. Materialmente inconsistente con los estándares implementados, y un incumplimiento grave de estos, según una ley, regla o reglamento promulgado bajo las leyes de este Estado, una subdivisión política de este Estado o los Estados Unidos, para proteger a cualquier persona contra el fraude, el engaño o la apropiación indebida de fondos o activos públicos o privados bajo el control del empleador.

74 Leyes de Delaware, c. 361, § 1;

#### § 1703. Protección.

Un empleador no deberá despedir, amenazar o discriminar de otra manera a un empleado con respecto a la compensación, los términos, las condiciones, la ubicación o los privilegios de empleo del empleado, incluyendo la denuncia o la amenaza de denunciar la ciudadanía o el estado de inmigración sospechado o real de un empleado o la ciudadanía o el estado de inmigración sospechado o real de un miembro de la familia del empleado o una agencia federal, estatal o local.

- (1) Porque el empleado, o una persona que actúe en nombre del empleado, informe o esté a punto de informar a un organismo público, verbalmente o por escrito, una violación que el empleado sabe o cree razonablemente que ha ocurrido o está a punto de ocurrir, a menos que el empleado sepa o tenga razones para creer que el empleado sabe o cree razonablemente que ha ocurrido o está a punto de ocurrir, a menos que el empleado sepa o tenga razones para creer que el empleado sabe o cree razonablemente que ha ocurrido o está a punto de ocurrir, lo solicite que participe en una investigación, audiencia o indagación realizada por ese organismo público, o una acción judicial, en relación con una violación como se define en este capítulo; o
- (2) Porque un empleado se niegue a cometer y a ayudar en la comisión de una violación, como se define en este capítulo; o
- (4) Porque el empleado informe verbalmente o por escrito al empleador o al supervisor del empleado una

**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

### DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE DELAWARE DIVISIÓN DE ASUNTOS INDUSTRIALES

#### SALARIO MÍNIMO

Correo electrónico: [wages@delaware.gov](mailto:wages@delaware.gov) | Correo electrónico: permisos de trabajo@delaware.gov | Sitio web: [Labor.delaware.gov](http://Labor.delaware.gov)

**Tasa Regular:**  
vigencia: 06-01-15 - \$8.25/hora  
vigencia: 01-01-19 - \$8.75/hora  
vigencia: 10-01-19 - \$9.25/hora  
vigencia: 01-01-22 - \$10.50/hora

**Tasa Regular:**  
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 1/10/196. 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.



Es ilegal tomar represalias contra un empleado por haber presentado una queja o por haber proporcionado información al Departamento de Trabajo sobre posibles violaciones de la legislación laboral. Los empleadores están obligados por ley a exhibir este cartel oficial en un lugar accesible a los empleados y por donde estos pasen habitualmente. Las violaciones a las leyes laborales de Delaware podrían acarrear multas de hasta \$20,000.



Revised 03/2025

## Sus derechos como empleado según la Ley de familias sanas de Delaware

¿Qué es la licencia pagada según la Ley de familias sanas de Delaware?  
La Ley de familias sanas de Delaware (Ley) es una ley estatal que proporciona a las personas cubiertas sustitución de salario y protección de empleo durante una licencia por motivos familiares y médicos elegibles. La Ley trabaja junto con la Ley de Asistencia Familiar y Médica (FMLA) y les permite a los empleados tomar licencia sin paga, con protección de empleo y beneficios médicos continuos. A partir del 1 de enero de 2026, los trabajadores de Delaware pueden tomar licencia pagada con protección de empleo. La División de Licencias Pagadas del Departamento de Trabajo de Delaware garantiza el cumplimiento de las disposiciones de la Ley. Según la Ley, las personas cubiertas pueden tomar:

- hasta 12 semanas laborales de licencia pagada en un periodo de 12 meses por el nacimiento, adopción o colocación temporal de un niño con la persona cubierta.
- hasta 6 semanas laborales de licencia pagada en un periodo de 24 meses:
  - por una condición de salud mental o física seria de la persona cubierta que le impide trabajar; para cuidar al cónyuge, hijo o padre/madre de la persona cubierta que por motivos elegibles relacionados con el despliegue en el extranjero del cónyuge, hijo o padre/madre de la persona cubierta que sea miembro del servicio de las fuerzas armadas.
- una persona cubierta no puede tomar más de 12 semanas de licencia en un periodo de 12 meses. Las personas cubiertas tienen derecho a usar esta licencia en un solo periodo. Cuando sea médicamente necesario o esté permitido, una persona cubierta puede tomar una licencia intermitente en periodos separados o con un horario reducido trabajando menos horas al día o a la semana.
- La licencia conforme a la Ley es pagada. Las personas cubiertas tienen derecho a recibir el 80 % de su salario semanal promedio mientras están en licencia aprobada, hasta 900 semanas. El salario semanal promedio consiste en todos los ingresos recibidos de un empleador, incluyendo el salario base, las comisiones, las primas y los bonos.

#### ¿Y es elegible para tomar licencia pagada?

- Usted es una persona cubierta elegible para la licencia pagada si cumple todo lo siguiente:
  - Trabaja para un empleador cubierto;
  - Ha trabajado para su empleador durante al menos 12 meses;
  - Tiene al menos 1,250 horas de servicio con su empleador durante los 12 meses previos a su licencia (las "horas de servicio" son horas en las que realmente trabajó y no incluyen ausencias por vacaciones, enfermedad o cualquier otra licencia);
  - Trabaja en Delaware durante al menos el 60 % de esas 1,250 horas; y
  - Su empleador tiene al menos 10 empleados con sede en Delaware (para licencia por paternidad) o 25 (para licencia por cuidado familiar, médica o de exigencia calificada).
- Trabaja en Delaware para un empleador (excepto del gobierno federal) que tiene al menos 10 empleados; y
- La empresa de su empleador no cierra durante más de 30 días consecutivos en un periodo de 12 meses.

Un pequeño número de trabajadores no se consideran empleados conforme a la Ley. Estas personas no cubiertas por la Ley son empleados ocasionales/estacionales que trabajan para el estado de Delaware, el Departamento de Educación o para una entidad con cobertura de los beneficios de empleados del estado

#### ¿Qué tipos de licencias tiene que proporcionar mi empleador?

- Los tipos de licencias que se le exigen a un empleador proporcionar dependen del número de empleados de Delaware que tenga su empleador.
- A los empleadores que tienen de 1 a 9 empleados sujetos a la ley no se les exige proporcionar beneficios de ausencia familiar y médica pagada.
- A los empleadores que tienen de 10 a 24 empleados sujetos a la ley se les exige proporcionar la licencia por paternidad.
- A los empleadores que tienen más de 25 empleados sujetos a la ley se les exige proporcionar licencia por paternidad, médica, para cuidadores familiares/exigencia calificada.
- Los empleadores pueden elegir participar en el programa de licencia pagada de Delaware (DPL) para proporcionar más beneficios de los exigidos. Visite [de.gov/paidleave](http://de.gov/paidleave) para más información.

#### ¿Qué es la Licencia pagada de Delaware?

Este programa ofrece licencia pagada a los trabajadores que han estado en su empresa actual:

- Durante al menos un año; y
- Que han trabajado al menos 1,250 horas en el último año.

Es una póliza de seguro que proporciona licencia pagada basada en la Ley de Asistencia Familiar y Médica (FMLA). Con este nuevo programa, los empleados recibirán hasta el 80 % de sus salarios (hasta \$900 semanales) para los siguientes casos:

¿Cómo solicito licencia pagada?  
Generalmente, para solicitar una licencia tiene que:

- Seguir las políticas habituales de su empleador para solicitarla;
- Avisarle a su empleador al menos 30 días antes de que necesite la licencia, o
- Si no es posible avisar con anticipación, avisar a su empleador lo antes posible.

¿Cómo sé qué tipo de cobertura de seguro de licencia pagada proporciona mi empleador?  
Su empleador le avisará si la cobertura de seguro de licencia pagada es mediante el programa de seguro de DPL o mediante un plan de seguro privado aprobado. Los planes de seguro privado incluyen un plan auto asegurado de un empleador y un plan aprobado de una compañía de seguros. Dependiendo del tipo de cobertura que proporcione su empleador, los pagos de beneficios se harán mediante el programa de seguro de DPL o mediante el plan de seguro privado aprobado por su empleador.

Si la cobertura de licencia pagada se proporciona mediante el programa de seguro de DPL, tendrá que presentar una reclamación de beneficios usando el sistema administrativo en línea de la División, LaborFirst, puede encontrar el enlace en [de.gov/paidleave](http://de.gov/paidleave). Si su reclamación es para una asistencia médica o para una licencia por cuidado familiar pagada, LaborFirst le avisará a su proveedor de atención médica de su solicitud para una condición de salud seria para apoyar su reclamación. Aunque no tiene que compartir el diagnóstico médico con su empleador, si tiene que proporcionar suficiente información en su reclamación para que su empleador pueda determinar si su solicitud de licencia califica conforme a la Ley. Es posible que también tenga que proporcionar documentación que verifique una exigencia calificada o su parentesco para el cuidado familiar, para la exigencia calificada o para la licencia por paternidad. Si su empleador proporciona cobertura de licencia pagada mediante un plan privado aprobado, tiene que seguir las políticas y los procedimientos del plan para presentar una reclamación. El programa de seguro de DPL se financia con menos del 1 % de los salarios semanales de un empleado. A partir del 1 de enero de 2025, los empleados pueden exigir a sus empleadores que contribuyan hasta con la mitad del costo mediante deducciones de nómina. Si un empleador proporciona cobertura mediante un plan privado, no puede costarle a un empleado más de lo que habría pagado con el programa de seguro de DPL.

La Ley no afecta ninguna ley federal ni estatal que prohíba la discriminación, no sustituye ninguna ley estatal o local ni ningún acuerdo de negociación colectiva que proporcione más derechos de asistencia familiar y médica.

¿Qué tiene que hacer mi empleador?  
Después de recibir una solicitud completada, su empleador decidirá si es elegible para la licencia pagada solicitada, y si lo es, la cantidad de su beneficio semanal. Si es elegible para la licencia pagada, su empleador tiene que:

- Mantener la confidencialidad de su información médica privada y la de sus familiares;
- Permitirle que tenga ausencias con protección de empleo por un motivo elegible;
- Continuar la cobertura de su plan de seguro médico grupal mientras esté en licencia de la misma forma que si no la hubiera tomado. Si paga una parte del costo de su seguro médico grupal, todavía se le exige que pague su parte mientras está en licencia pagada;
- Permitirle que