



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 | Correo electrónico: permisos de trabajo@delaware.gov | Sitio web: 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

- 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.

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



Revisado 01/26/2023

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 accesible 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.

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; éste informa a los empleados que el empleo está cobijado por las Leyes de Desempleo. Los empleados 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 empleo está cobijado por las Leyes de Seguro de Desempleo.

Por favor contacte a Servicios para el Empleador 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 | Correo electrónico: permisos de trabajo@delaware.gov | Sitio web: 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 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:

- Presentar una queja o facilitar información al Departamento.
- Haber causado o causar la apertura de una investigación.
- Haber testificado o testificar en una audiencia.



Revisado 01/26/2023

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 accesible 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.

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 | Correo electrónico: permisos de trabajo@delaware.gov | Sitio web: 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. 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. 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 cierre de cada periodo 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.

DEDUCCIONES ILEGALES

A los empleados 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.



Revisado 01/26/2023

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 accesible 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.

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; RESPONSABILIDADES DEL CUIDADO FAMILIAR; DECISIONES DE SALUD REPRODUCTIVA; Y RETALIACIÓN POR INICIAR UNA RECLAMACIÓN DE DISCRIMINACIÓN LABORAL, U OPONERSE 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 el acoso es de 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.

DISCAPACIDAD: Los empleadores tienen prohibido por ley estatal discriminar a cualquier empleado debido a una discapacidad. La ley estatal requiere el empleo y la promoción de personas calificadas con una discapacidad que, con o sin acomodaciones razonables, puedan realizar las funciones esenciales de un trabajo.

EMBARAZO: Los empleadores deben proporcionar adaptaciones razonables a los empleados con respecto al embarazo, el parto, la lactancia y condiciones relacionadas. Los empleadores no pueden negar a los solicitantes de empleo un cargo debido a la necesidad de una adaptación laboral relacionada con el embarazo, realizar cambios innecesarios en las funciones laborales de una empleada embarazada o requerir que una empleada embarazada tome una licencia remunerada o no remunerada cuando una adaptación razonable permitiría que la empleada continuara trabajando.

CUALQUIER PERSONA: que crea que él o ella ha sido discriminado debe comunicarse con el Departamento de Trabajo de Delaware, Oficina Anti-Discriminación al (302) 761-8200.

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 INDEMNIZACIÓN POR ACCIDENTE LABORAL

Correo electrónico: wages@delaware.gov | Correo electrónico: workpermits@delaware.gov | Sitio web: Labor.delaware.gov

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

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, e incluirá, entre otros, empleados a voluntad, 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, comité, junta, consejo, oficina u autoridad o cualquier subdivisión de estos en el estado, condado o gobierno municipal. Uno empleará a otro 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, gobierno 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) "Infracción" significa un acto u omisión por parte de un empleador, 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 regulación promulgada bajo las leyes de este Estado, una subdivisión política de este Estado o de los Estados Unidos, para proteger a los empleados u otras personas de riesgos para la salud, la seguridad o el medio ambiente mientras se encuentren en las instalaciones del empleador o en otro lugar; o
 - b. Claramente incompatible con la administración financiera o las normas contables implementadas, y un incumplimiento grave de estas, según una regla o reglamento promulgado por el empleador o 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 a 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 saber que el informe es falso; o
- (2) Porque un empleado participe o un organismo público le 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
- (3) Porque un empleado se niegue a cometer o ayudar en la comisión de una violación, como se define en este capítulo; o

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 | Correo electrónico: permisos de trabajo@delaware.gov | Sitio web: Labor.delaware.gov

Tasa Regular:

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

EXENCIONES 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.

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 accesible 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 01/26/2023

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 | Correo electrónico: permisos de trabajo@delaware.gov | Sitio web: 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 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 accesible 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 01/26/2023