HAWAII

★ ★ ★ ★ ★ ★ LABOR LAW POSTER ★ ★ ★ ★ ★ ★

LaborLawCenter.com
1-800-745-9970 • Product ID: HI60SP

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, Inc. All rights reserved.

Usted tiene derecho a un lugar de trabajo seguro y saludable

¡ES LA LEY!

- Usted tiene derecho a notificar a su empleador o a HIOSH (808-586-9092) sobre los riesgos en el lugar de trabajo. HIOSH mantendrá su nombre e identidad confidencial.
- Usted tiene derecho a solicitar una inspección de HIOSH si cree que hay condiciones inseguras y/o insalubres en su lugar de trabajo. Usted o su representante pueden participar en la inspección.
- Usted tiene derecho a ver las citaciones que HIOSH haya emitido a su empleador. Su empleador debe publicar las citaciones en o cerca del lugar de la supuesta violación.
- Su empleador debe corregir los riesgos en el lugar de trabajo antes de la fecha indicada en la citación y debe certificar que estos riesgos se han reducido o eliminado.
- Usted tiene derecho a copias de sus registros médicos o registros de su exposición a sustancias o condiciones tóxicas y dañinas.
- Su empleador no puede discriminarlo por presentar una queja por seguridad y salubridad o por ejercer sus derechos conforme a la ley, algunos de los cuales se detallan arriba. Puede presentar una queja por discriminación ante HIOSH dentro de los 60 días posteriores al acto discriminatorio. ***Los empleados del sector privado también deben presentar una queja por discriminación ante la Oficina Regional de OSHA que se muestra abajo dentro de los 30 días del acto discriminatorio o perderán sus derechos para presentar una demanda federal bajo la sección 11 (c) de la Ley Federal de Seguridad y Salud Ocupacional de 1970 después la conclusión de la investigación de HIOSH.***
- Reporte a OSHA todas las muertes relacionadas con el trabajo dentro de las 8 horas siguientes, y todas las hospitalizaciones, amputaciones y pérdidas de un ojo dentro de las 24 horas siguientes.
- Proporcione la capacitación requerida a todos los trabajadores en un lenguaje y vocabulario que puedan entender.
- Su empleador debe publicar este aviso en el lugar de trabajo en un lugar prominente o donde dichos avisos se encuentren habitualmente.

La Ley de Seguridad y Salubridad Ocupacional de Hawái de 1972, Capítulo 396, Estatutos Revisados de Hawái, garantiza condiciones de trabajo seguras y saludables para todo trabajador en el estado. La División de Seguridad y Salubridad Ocupacional de Hawái (HIOSH) del Departamento de Trabajo y Relaciones Industriales del estado tiene la responsabilidad principal de hacer cumplir la Ley de HIOSH. HIOSH no cubre a quienes sean contratados para el servicio doméstico en o alrededor de una casa privada, empleados marítimos o de construcción naval, empleados cobijados por una agencia federal y empleados que trabajan en instalaciones militares. La Administración de Seguridad y Salubridad Ocupacional (OSHA) supervisa el programa de HIOSH para garantizar su efectividad. Si considera que HIOSH no está cumpliendo con sus responsabilidades, puede presentar una Queja sobre la Administración del Programa Estatal (CASPA) directamente a la Oficina Regional de OSHA:

Regional Administrator
U.S. Department of Labor
Occupational Safety and Health Administration
90 7th Street, Suite 18100
San Francisco, California 94103

Se pueden obtener copias de la ley estatal, las normas y estándares de HIOSH u otra información del programa en:

HIOSH
830 Punchbowl Street
Room 423
Honolulu, HI 96813
Tel. (808) 586-9100
http://labor.hawaii.gov/hiosh/

Revisado el 01/02/2024

eHPWL-1
(Rev. 6/02)

ESTADO DE HAWAII-DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y RELACIONES INDUSTRIALES
DIVISION DE ESTÁNDARES SALARIALES NOTIFICACIÓN A EMPLEADORES

EL PAGO DEL SALARIO Y OTRAS COMPENSACIONES LEGALES OBLIGA A SU EMPLEADOR:
- Pagar todos los salarios debidos al menos dos veces al mes en los días regulares de pago designados con anterioridad.
- Pagar todos los salarios debidos al menos dos veces al mes en los días regulares de pago designados con anterioridad.
- Pagarle a más tardar siete días después de finalizar el periodo de pago en efectivo o en cheques canjeables.
- Pagar los salarios completos al momento de retiro o a más tardar el día hábil siguiente.
- Pagar a más tardar el día siguiente al día regular de pago si usted renuncia o se retira. Si una notificación de intención de retiro es otorgado, le deben pagar al momento del retiro.
- Notificarlo por escrito o a través de la fijación de un aviso de cualquier cambio en los arreglos de pago previamente a los cambios, y de cualquier política respecto de pago de vacaciones, enfermedad, o festivos.
- Otorgarle una declaración de pago al día de pago mostrando el salario bruto, deducciones detalladas, neto pagado, fecha de pago y periodo de pago cubierto por el pago.

SU EMPLEADOR PUEDE DEDUCIR DE SU SALARIO:
impuestos Estatales o Federales retenidos; montos especificados por órdenes judiciales; y montos autorizados por escrito pero.

SU EMPLEADOR NO PUEDE RECOLECTAR, DEDUCIR U OBTENER AUTORIZACION PARA DEDUCIR:
1) multas;
2) dinero para acumular en un fondo común de dinero, caja de seguridad o registradora usada por dos o más personas, o bajo su control exclusivo si no le dan la oportunidad de contar todo el dinero recibido al comienzo del turno y todo el dinero entregado al momento de terminar el turno;
3) multas, sanciones, o costos de reemplazo por elementos rotos;
4) pérdidas debidas a su aceptación de cheques que más tarde no son pagados si el empleador lo ha autorizado para recibir cheques;
5) pérdidas debidas a trabajo defectuoso, propiedad perdida o robada, daños a propiedad, incumplimiento de los clientes o falta de pago por bienesp servicios recibidos por los clientes, salvo que dichas pérdidas se deben a su omisión intencional o deliberada de los intereses de su empleador.
- Su empleador o futuro empleador no puede obligarlo a pagar una tarifa de aplicación a un trabajo.
- Si su empleador lo obliga a dar un preaviso en el evento de renuncia y usted es retirado después de avisar tal circunstancia, su empleador es responsable por los salaries que usted hubiera obtenido hasta el último día en que usted tuviera intención de trabajar, salvo terminación por una causa.

RECOLECCIÓN DE SALARIOS NO PAGADOS:
Las quejas por salarios no pagados pueden ser entregadas al Departamento dentro del año siguiente al momento en que se debían pagar los salarios. Algunos ejecutivos, administradores, profesionales y vendedores externos están excluidos.

PARA MAYOR INFORMACION contactar la Oficina del Departamento de Trabajo más cercana:
Oahu: 830 Punchbowl Street, Rm 340, Honolulu 96813; Phone: 586-8777
Kauai: State Building, Room 202, 3060 Eiwa Street, Lihue 96766; 274-3351
Maui: 2264 Aupuni Street, Wailuku 96793; 243-5322
Hawaii: State Building, Room 108, 75 Aupuni Street, Hilo 96720; 974-6464
West Hawaii: Post Office Building, Kealakekua 96750; 322-4808

Página de internet del Departamento de Trabajo:
http://dlir.state.hi.us/
La ley obliga a los empleadores a publicar esta notificación en un lugar accesible a los trabajadores.

AVISO A LOS EMPLEADOS

Si usted o alguien que conoce está siendo obligado a participar en cualquier actividad y no puede irse, ya sea comercio sexual, tareas domésticas, trabajo agrícola o cualquier otra actividad similar, llame a la línea directa del Centro Nacional de Recursos contra la Trata de Personas al:

1-888-373-7888

para acceder a ayuda y servicios. Las víctimas de la trata de personas están protegidas por las leyes de Estados Unidos y Hawái.

La línea de atención está:
(1) Disponible las veinticuatro horas del día, los siete días de la semana;
(2) Llamada gratuita;
(3) Operada por una organización no gubernamental sin ánimos de lucro;
(4) Sujeta a anonimato y confidencialidad;
(5) Disponible en ciento setenta idiomas; y
(6) Diseñada para brindarle ayuda, transferencia a servicios, capacitación e información.

Ley 245 (SLH, 2013) está en vigor desde el 1 de enero de 2014.

ANUNCIO

REGLA DE SANIDAD CON ALIMENTOS 11-12-29
Las Reglas del Departamento de Salud de Hawaii exigen que usted se

LAVE LAS MANOS

Después de: Usar el baño, fumar, tocar su cara, nariz, cabello, o después de manipular carne, pollo o pescado crudo.

AVISO PARA LOS EMPLEADOS

Según lo establecido por la LEY DE PRÁCTICAS DE EMPLEO DE HAWAII (Ley 249 de la Sesión Regular de 2013)

LACTANCIA MATERNA EN EL LUGAR DE TRABAJO vigente a partir de 1 de julio de 2013

Usted tiene derecho a tiempo de descanso razonable para extraer leche para su hijo en período de lactancia en el lugar de trabajo en una zona diferente al baño, que esté protegido de la vista, y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y el público, durante el año posterior al nacimiento de su hijo. Los empleadores con menos de veinte empleados que puedan demostrar que el proporcionar una hora y lugar para extraer la leche materna según lo dispuesto en la Ley 249 (SLH, 2013) impondría una carga excesiva, causando dificultades o gastos significativos para el empleador en relación con el tamaño, los recursos financieros, la naturaleza o la estructura del negocio del empleador, no estarán sujetos a los requisitos de tiempo y lugar de la Ley 249. Los empleadores que no cumplan con los requisitos de la Ley 249 recibirán una multa de $ 500 por cada violación y pueden ser responsabilizados por los daños y perjuicios sufridos por la empleada.

APLICACIÓN: Si usted cree que su empleador ha violado esta ley, puede presentar una demanda en un tribunal estatal para recibir una reparación apropiada por medida cautelar, por daños reales, o ambos, dentro de los dos años siguientes después de ocurrida la supuesta violación. Los daños pueden incluir los honorarios razonables de los abogados.

Este aviso proporciona información general sobre la Ley de Prácticas de Empleo de Hawaii y no tiene la intención de servir como un sustituto de la asesoría legal. Para una asesoría legal específica para situaciones individuales, por favor consulte a su abogado.

La ley exige que los empleadores publiquen un aviso en un lugar visible, accesible a los empleados, en donde proporcionen información con respecto a esta práctica laboral.

Empleador/Programa en Igualdad de Oportunidades Ayudas y servicios auxiliares están disponibles a pedido de personas con discapacidad. Para TDD/TTY Marque 711 y luego solicite el (808) 586-8866

Revisado 11/10/15

WAGE AND HOUR LAWS
NOTICE TO EMPLOYEES

Salario mínimo - Usted tiene derecho a recibir un salario mínimo de al menos $10.10 por hora hasta el 30 de septiembre de 2022; al menos $12.00 por hora a partir del 1 de octubre de 2022; al menos $14.00 por hora a partir del 1 de enero de 2024; al menos $16.00 por hora a partir del 1 de enero de 2026; y al menos $18.00 por hora a partir del 1 de enero de 2028. Bajo ciertas condiciones, a los "empleados que reciben pago de propinas" se les puede pagar menos por hora.

Horas extras - Usted tiene derecho a que se le paguen horas extras al menos una vez y media su tarifa regular por todas las horas trabajadas por encima de las 40 en una semana laboral. La ley también requiere que los empleadores mantengan registros de nómina durante al menos 6 años.
- La Ley de Salarios y Horas de Hawái exime a ciertos tipos de empleo del salario mínimo y las horas extras, como los vendedores externos y los empleados en un cargo ejecutivo, administrativo, de supervisión o profesional.

Pago de salarios - Usted tiene derecho a que se le pague al menos dos veces al mes en los días de pago regulares designados por adelantado en efectivo, mediante cheques convertibles en efectivo, o si se cumplen ciertos requisitos, mediante depósito directo en la cuenta del empleado en una institución de depósito con seguro federal o tarjeta de pago; dentro de los 7 días posteriores al final de cada período de pago; el pago de los salarios en su totalidad en el momento del despido o a más tardar el siguiente día hábil; o pagado a más tardar el siguiente día de pago regular si renuncia o renuncia. Sin embargo, si notifica a su empleador con un período de pago de antelación sobre su intención de renunciar, se le debe pagar en su último día de empleo.

Requisitos de notificación - Usted tiene derecho a que se le notifique por escrito al momento de la contratación sobre su tasa de pago y los días de pago. Cualquier cambio en los arreglos de pago antes del momento de dichos cambios, y de cualquier política con respecto a las vacaciones, el pago por enfermedad o vacaciones debe hacerse por escrito o a través de un aviso publicado en el lugar de trabajo. También se le debe proporcionar una declaración de pago en el día de pago que muestre los salarios brutos, la cantidad y el propósito de cada deducción, el pago neto, la fecha de pago y el período de pago cubierto. Si su empleador requiere que usted dé aviso anticipado de renuncia y usted es despedido después de dar ese aviso, su empleador es responsable de los salarios que habría ganado hasta el último día que tenía la intención de trabajar a menos que fuera despedido por justa causa.

Retención de salarios - Usted tiene el derecho de asegurarse que no haya retenciones indebidas de sus salarios. Su empleador no puede cobrar, deducir u obtener autorización para realizar deducciones por:
- Multas (por ejemplo, una cantidad que deba pagar a su empleador por llegar tarde).
- Faltantes de efectivo en una caja registradora común o caja de efectivo utilizada por dos o más personas, o en una caja registradora o caja de efectivo bajo su control exclusivo, a menos que se le dé la oportunidad de contabilizar todo el dinero recibido al comienzo de un turno y todo el dinero entregado al final de un turno.
- Penalizaciones o costes de reposición por roturas.
- Pérdidas debidas a su aceptación de cheques que luego reboten, si el empleador le ha autorizado a aceptar cheques.
- Pérdidas debidas a mano de obra de mala calidad, propiedad perdida o robada, daños a la propiedad o incumplimiento del crédito del cliente o falta de pago por bienes o servicios recibidos por los clientes, siempre y cuando esas pérdidas no se deban a su falta de cuidado deliberado o intencional de los intereses del empleador.

Su empleador o posible empleador no puede exigirle que pague una tarifa de procesamiento de solicitud de empleo. Su empleador puede deducir los impuestos de retención en la fuente estatales y federales, los montos especificados por órdenes judiciales y los montos que usted autorizó por escrito.

Cobro de salarios no pagados - Usted tiene derecho a presentar una queja por salarios no pagados ante la División de Estándares Salariales dentro de un año a partir del momento en que se debían pagar los salarios. Ciertos ejecutivos, administradores, profesionales y vendedores externos pueden tener que presentar una reclamación en un tribunal de jurisdicción competente.

Ley de Licencia Familiar de Hawái - Usted tiene derecho a recibir hasta 4 semanas de licencia no remunerada y con protección laboral por el nacimiento o adopción de su hijo, o para cuidar a su hijo, padre, hermano, cónyuge, nieto o beneficiario recíproco con una condición de salud grave. Usted es elegible solo si tiene al menos 6 meses consecutivos de servicio y su empleador tiene 100 o más empleados. Las licencias pagadas acumuladas pueden ser sustituidas por cualquier parte del período de 4 semanas. Si su empleador proporciona licencia por enfermedad paga, puede usar hasta 10 días de su licencia por enfermedad acumulada y disponible por año, a menos que un acuerdo de negociación colectiva prevea más de 10 días.

Salarios y horas extras establecidos en proyectos de construcción del gobierno estatal y del condado - Usted tiene derecho a que se le paguen los salarios establecidos en los proyectos de construcción del gobierno.

Pruebas de detector de mentiras - Usted tiene derecho a rechazar una prueba de detector de mentiras.

Lesiones laborales - Usted tiene el derecho de presentar una queja si siente que ha sido suspendido, despedido o discriminado únicamente debido a una lesión laboral que sea indemnizable bajo las Leyes de Compensación Laboral, excepto bajo ciertas circunstancias.

División de Estándares Laborales:
Oahu: 586-8777 Hilo: 974-6464 Maui: 243-5322 Kona: 322-4808 Kauai: 274-3351

Este aviso ofrece información general sobre las leyes de salarios y horas de Hawái y no tiene la intención de servir como un sustituto para la asesoría legal. Para obtener asesoramiento legal específico en situaciones específicas, por favor consulte a un abogado.

Jade T. Butay, Directora
Departamento de Relaciones Laborales e Industriales

*** Puede satisfacer los requisitos de publicación de las leyes de Hawaii publicando nuestro póster oficial de derecho laboral. Para más información: http://labor.hawaii.gov/labor-law-poster**

Empleador/Programa de Igualdad de Oportunidades
Las personas con discapacidad pueden solicitar ayudas y servicios complementarios.
TDD/TTY Marque 711 y luego pregunte por (808) 586-8842

Revisado el 01/02/2024

REQUIRED NOTICE TO DISLOCATED WORKERS/PLANT CLOSINGS
NOTICE TO EMPLOYEES

Usted tiene derecho a ser notificado por escrito con al menos 60 días de anticipación sobre posibles despidos o paros forzosos debido a ciertas transacciones comerciales realizadas por su empleador. Su empleador también debe notificar lo mismo al Departamento de Relaciones Laborales e Industriales, de acuerdo con la Ley de Trabajadores Desplazados (DWA). La DWA aplica a las empresas que tienen al menos 50 personas empleadas en el estado en cualquier momento durante los 12 meses anteriores al evento, y que sean parte de una venta, transferencia, fusión, adquisición de negocios, quiebra o transacción comercial, que redunde en la reubicación fuera del estado o el cierre de la totalidad o una parte de las operaciones de dichas empresas.

Usted tiene derecho a pago por reubicación laboral si es despedido o su contrato cancelado debido a estas transacciones y es elegible para los beneficios de compensación por desempleo. Estos pagos cubren los beneficios por desempleo durante un máximo de 4 semanas.

Para información general sobre la Ley de Empleados Reubicados o la Asignación para Empleados Reubicados, por favor llame a la División de Desarrollo Ocupacional al 586-8877. Para información sobre ayudas para empleadores y empleados que se enfrentan a un cierre de operaciones, por favor contacte a las siguientes oficinas de la División de Desarrollo Ocupacional:

División de Desarrollo Ocupacional

Oahu:	768-5701
Hawaii:	935-6527
Maui:	270-5777
Kauai:	274-3056

Este aviso proporciona información general sobre las leyes laborales administradas y aplicadas por la División de Compensación por Discapacidad del DLIR y no tiene la intención de sustituir al asesoramiento legal. Para obtener asesoramiento legal específico sobre situaciones individuales, consulte a un abogado.

Jade T. Butay, Director - Departamento de Trabajo y Relaciones Industriales

***Usted puede cumplir con los requisitos de publicación de las leyes laborales de Hawái publicando nuestro póster oficial de leyes laborales. Para más información http://labor.hawaii.gov/labor-law-poster/**

Empleador/Programa en Igualdad de Oportunidades
Se ofrecen ayudas y servicios auxiliares a pedido de las personas con discapacidad.
TDD/TTY Marque 711 y luego solicite el (808) 586-8842.

Revisado el 01/02/2024

UNEMPLOYMENT INSURANCE LAW
NOTICE TO EMPLOYEES

Usted tiene derecho a beneficios por desempleo si pierde su trabajo o sus horas de trabajo se reducen sustancial mente por causas fuera de su control. Usted puede presentar su reclamación de beneficios del seguro de desempleo en línea o en persona en una oficina local de reclamaciones.

Visite **uiclaims.hawaii.gov** entre las 6:30 am y las 11:00 pm, de lunes a viernes y entre las 9:00 am y las 11:00 pm durante los fines de semana y festivos (Hora Estándar de Hawái). Usted necesitará una dirección de correo electrónico válida con el fin de crear una cuenta en línea

Información Importante:
- Cuando presente su reclamación, debe suministrar su número de seguridad social.
- Si no es ciudadano de Estados Unidos, debe tener su número de registro de extranjero a la mano.
- Deberá proporcionar información de todos sus empleadores en los últimos 18 meses, tal como el nombre del empleador, dirección, código postal, número de teléfono, fechas de empleo, y la razón para la terminación del empleo. Los ex-militares deben tener su DD214 (miembro 4) a la mano. Los ex empleados federales deben tener su Formulario Estándar 8, Formulario Estándar 50, o recibos de pago disponibles.
- Presente su reclamación con prontitud. Su reclamación se iniciará sólo en la semana en que usted la presente ante la Oficina del Seguro de Desempleo.
- Si los beneficios deben ser pagados, usted debe recibir sus pagos por depósito directo. Usted tiene que suministrar su tipo de cuenta (ahorros o corriente), institución financiera, número de ruta, y su número de cuenta.

Oficinas del Seguro de Desempleo:

Desempleo general	(833) 901-2275	
Oahu Oficina de Reclamaciones	586-8970	dlir.ui.oahu@hawaii.gov
Hilo Oficina de Reclamaciones	974-4086	dlir.ui.hilo@hawaii.gov
Kona Oficina de Reclamaciones	322-4822	dlir.ui.kona@hawaii.gov
Maui Oficina de Reclamaciones	984-8400	dlir.ui.maui@hawaii.gov
Kauai Oficina de Reclamaciones	274-3043	dlir.ui.kauia@hawaii.gov
Unidad Interestatal Responsable	(808) 586-8970	dlir.ui.oahu@hawaii.gov

Citas:
Reclamos Regulares de UI, Adjudicación Regular de UI y Servicios para Empleadores ..... http://labor.hawaii.gov/ui/appointments

Este aviso proporciona información general sobre las leyes laborales administradas y aplicadas por la División de Compensación por Discapacidad del DLIR y no tiene la intención de sustituir al asesoramiento legal. Para obtener asesoramiento legal específico sobre situaciones individuales, consulte a un abogado.

Jade T. Butay, Director
Departamento de Trabajo y Relaciones Industriales

***Usted puede cumplir con los requisitos de publicación de las leyes laborales de Hawái publicando nuestro póster oficial de leyes laborales. Para más información http://hawaii.gov/labor/official-labor-law-poster**

Revisado el 01/02/2024

LAWS PROHIBITING EMPLOYMENT DISCRIMINATION
NOTICE TO EMPLOYEES

Usted tiene derecho a no sufrir discriminación ilegal en su empleo. Todos los solicitantes y empleados de empleadores públicos y privados (excepto el gobierno federal), miembros de sindicatos y solicitantes de empleo en agencias de empleo están protegidos por la ley de Hawái contra la discriminación laboral.

No se le puede negar un trabajo, despedir o someter a términos y condiciones de empleo desiguales debido a su raza, sexo, incluida su identidad o expresión de género, opciones reproductivas, negarse a firmar un acuerdo de no divulgación que le impida hablar sobre acoso o agresión sexual en el lugar de trabajo, orientación sexual, edad, religión, color, ascendencia/origen nacional, discapacidad, estado civil, estado de unión civil, historial crediticio, informe crediticio, arresto y antecedentes judiciales (excepto en circunstancias limitadas), o condición de víctima de violencia doméstica o sexual. El acoso sexual por parte de un supervisor o compañero de trabajo es una forma de discriminación sexual. Los empleadores tienen prohibido tomar represalias contra usted por revelar un caso acoso o agresión sexual.

Ejemplos de discriminación laboral ilegal:
- Si es una empleada embarazada y se le niega la licencia recomendada por un médico o se le niega la posibilidad de regresar al mismo puesto o un puesto similar después de dar a luz.
- Si le someten a insinuaciones o demandas sexuales no deseadas, si se le ofrecen beneficios a cambio de favores sexuales, si le amenazan con degradación, despido o pérdida de beneficios por negarse a insinuaciones sexuales, o si le someten a una conducta sexual no deseada.
- Si se le niega un trabajo o un ascenso debido a su raza, sexo, incluyendo identidad o expresión de género, orientación sexual, edad, religión, color, ascendencia, discapacidad, estado civil, estado de unión civil, historial crediticio, informe crediticio, arresto y antecedentes judiciales (excepto en circunstancias limitadas) o condición de víctima de violencia doméstica o sexual.

Cómo presentar una queja:
Usted tiene derecho a presentar una queja si ha sido objeto de discriminación debido a su raza, sexo, incluyendo identidad o expresión de género, elecciones reproductivas, negarse a firmar un acuerdo de no divulgación que le impida hablar sobre acoso o agresión sexual en el lugar de trabajo, orientación sexual, edad, religión, color, ascendencia, discapacidad, estado civil, historial crediticio, informe crediticio, registros de arresto y presentación ante la corte, o condición de víctima de violencia doméstica o sexual.
Usted puede presentar una queja llamando a la Comisión de Derechos Civiles de Hawái. Según la ley estatal, debe presentar su queja dentro de los 180 días posteriores al acto de discriminación.
Usted tiene derecho a estar libre de acciones discriminatorias o de represalia por parte de su empleador por presentar una queja, participar en una investigación u oponerse a una práctica discriminatoria.

Comisión de Derechos Civiles de Hawaii

Oahu:	586-8636	Hawaii:	974-4000, ext. 6-8636
Maui:	984-2400, ext. 6-8636	Kauai:	274-3141, ext. 6-8636
Molokai/Lanai:	1-800-468-4644, ext. 6-8636 TDD/TTY: 586-8692		

Este aviso proporciona información general sobre las leyes laborales administradas y aplicadas por la División de Compensación por Discapacidad del DLIR y no tiene la intención de sustituir al asesoramiento legal. Para obtener asesoramiento legal específico sobre situaciones individuales, consulte a un abogado.
Jade T. Butay, Director
Departamento de Trabajo y Relaciones Industriales

Usted debe cumplir con el requisito de publicación de las Leyes Laborales de Hawaii mediante la publicación de nuestro póster de leyes laborales.
Para más información visite http://labor.hawaii.gov/labor-law-poster/

Empleador/Programa en Igualdad de Oportunidades Se ofrecen ayudas y servicios auxiliares a pedido de las personas con discapacidad. TDD/TTY Marque 711 y luego solicite el (808) 586-8842.

Revisado el 01/02/2024

DISABILITY COMPENSATION LAW
NOTICE TO EMPLOYEES

Compensación Laboral - Usted tiene derecho a recibir los beneficios de compensación laboral y cuidados médicos si sufre de una lesión relacionada con el trabajo. Usted debe reportar la fecha, hora y circunstancias de su lesión inmediatamente a su empleado o supervisor. Proporcione el nombre del asegurador a su doctor de forma que él pueda saber a dónde enviar el reporte del médico. Si su empleador no registra el reporte de la lesión usted puede presentar una reclamación por escrito en la División de Compensación por Discapacidad. Usted no debe pagar un costo adicional; su empleador paga todo el valor. Usted tiene derecho a todos los servicios médicos, quirúrgicos y hospitalarios que pueda necesitar, así como los suministros como medicamentos; beneficios semanales a partir del cuarto día de discapacidad para reemplazar la pérdida saliarial, de hasta 66 2/3% de su salario semanal promedio pero no más del beneficio semanal máximo fijado por el Departamento; beneficios adicionales si la lesión da origen a una discapacidad o desfiguración permanente; rehabilitación vocacional, de ser necesario; gastos funerales si la lesión de trabajo da como resultado la muerte; y beneficios semanales adicionales a la viuda o personas dependientes.

Seguro de Discapacidad Temporal - Usted tiene derecho a presentar una solicitud para recibir los beneficios del seguro de discapacidad temporal dentro de los 90 días siguientes a la fecha de la discapacidad si usted sufre de una lesión/enfermedad no relacionada con el trabajo que le genere una discapacidad, o incapacidad de trabajar debido a embarazo. Su empleador o asegurador deberá proporcionarle un formulario de solicitud TDI-45 u otro formato de solicitud autorizado. Usted puede recibir los beneficios del TDI si su incapacidad para trabaja es certificada por un médico. Generalmente, usted debe haber trabajado para un empleador en Hawaii al menos dos semanas antes de su discapacidad. Durante las últimas 52 semanas usted debe haber: trabajado al menos 14 semanas, haber recibido una paga por al menos 20 horas a la semana; haber ganado al menos $400. Después de un período de espera de 7 días consecutivos, usted recibirá una paga de 58% de su salario promedio semanal, sin sobrepasar el máximo establecido en la ley TDI. Su empleador puede tener un plan "equivalente" aprobado por el Departamento, que puede que tenga diferentes beneficios. Debe preguntar a su empleador para obtener detalles de dicho plan "equivalente". Su empleador puede exigirle que compartan el pago del costo adicional. La parte que usted pague no puede ser mayor a la mitad del costo y no debe superar el .5% de su salario semanal. Su empleador paga la parte restante teniendo en cuenta la anterior limitación. Si no es elegible para los beneficios (vea el segundo párrafo, arriba), su empleador no puede deducir ninguna contribución para que usted comparta un costo adicional.

Servicio Médico Prepagado - Usted tiene derecho a inscribirse en el servicio médico prepagado de su empleador después de 4 semanas consecutivas de empleo en las cuales haya trabajando al menos 20 horas cada semana. El plan médico debe estar aprobado por el Departamento y debe incluir cobertura hospitalaria, quirúrgica, médica, de diagnóstico y de atención durante la maternidad. Usted puede solicitar beneficios bajo este programa si requiere cuidados médicos debido a una lesión o enfermedad no relacionada con el trabajo. Déle a su doctor u hospital el nombre del prestador de servicios médicos de su empleador y el nombre del plan. Si se le pide que comparta el costo adicional de la cobertura médica, su parte no puede ser mayor al 1.5% de sus salarios mensuales o la mitad del costo adicional (el que sea menor). Su empleador paga el costo restante.

División de Compensación por Discapacidad:
Oahu:..... 586-9161 (Compensación Laboral)
586-9188 (Seguro por Discapacidad Temporal y Servicios Médicos Prepagados)
Hilo: 974-6464
Kona: 322-4808
Maui: 243-5322
Kauai: 274-3351

Este aviso ofrece información general sobre leyes laborales administradas e implementadas por la División de Compensación por Discapacidad, DLIR, y no pretende sustituir una asesoría legal. Para asesoría legal específica sobre situaciones individuales, por favor consulte a un abogado.

Jade T. Butay, Director
Departamento de Trabajo y Relaciones Industriales

***Usted puede cumplir con los requisitos de publicación de las leyes laborales de Hawái publicando nuestro póster oficial de leyes laborales. Para más información http://labor.hawaii.gov/labor-law-poster/**

Empleador/Programa en Igualdad de Oportunidades
Se ofrecen ayudas y servicios auxiliares a pedido de las personas con discapacidad.
TDD/TTY Marque 711 y luego solicite el (808) 586-8842.

Revisado el 01/02/2024

WHISTLEBLOWER PROTECTION LAW
NOTICE TO EMPLOYEES

Usted tiene derecho a no sufrir de ninguna acción laboral adversa, como despido o discriminación en relación con sus condiciones laborales debido a que reportó o iba a reportar a una agencia gubernamental o a su empleador, verbalmente o por escrito, una violación o supuesta violación de la ley o un contrato ejecutado por el gobierno.
Usted tiene el derecho a no sufrir ninguna acción laboral adversa debido a que participó en una investigación, audiencia o averiguación realizada por una agencia gubernamental o una corte.
Si usted cree que su empleador ha violado esta ley, puede presentar una demanda en una corte estatal dentro de los 2 años siguientes a la ocurrencia de dicha violación.
Este anuncio proporciona una información general sobre las leyes que prohíben la discriminación laboral en Hawaii las cuales son administradas e impuestas por la Comisión de Derechos Civiles de Hawaii. Este no es un substituto legal o de asesoría legal. Para obtener una asesoría legal sobre situaciones individuales, por favor consulte un abogado.
*Usted puede cumplir con los requisitos de divulgación de las Leyes de Empleo de Hawaii publicando este anuncio oficial de la ley laboral. Visite la siguiente página para más información:
http://hawaii.gov/labor/official-labor-law-poster

Empleador/Programa en Igualdad de Oportunidades
Se ofrecen ayudas y servicios auxiliares a pedido de las personas con discapacidad.
TDD/TTY Marque 711 y luego solicite el (808) 586-8842.

Revisado 01/02/2024

MILITARY LEAVE
NOTICE TO EMPLOYEES

Usted tiene derecho a ser libre de discriminación y represalia si usted deja su trabajo para llevar a cabo un servicio militar, cuando busque su primer empleo, ser recontratado, la retención en el empleo, asenso o cualquier beneficio laboral.

Usted tiene el derecho, si deja su trabajo para cumplir el servicio militar, a continuar con su actual cobertura del plan de salud del empleador para usted y sus dependientes, por hasta 24 meses mientras que esté en el las fuerzas militares.

Usted tiene el derecho, incluso si usted no elige continuar con la cobertura durante su servicio militar, a ser reintegrado en los plan de salud de su empleador cuando sea recontratado, generalmente sin períodos de espera o exclusiones (por ejemplo, exclusiones por condiciones preexistentes) exceptuando enfermedades o lesiones relacionadas con el servicio.

Este anuncio proporciona una información general sobre las leyes que prohíben la discriminación laboral en Hawaii las cuales son administradas e impuestas por la Comisión de Derechos Civiles de Hawaii. Este no es un substituto legal o de asesoría legal. Para obtener una asesoría legal sobre situaciones individuales, por favor consulte un abogado.

Dwight Takamine, Director
Departamento de Relaciones Laborales e Industriales

***Usted puede cumplir con los requisitos de publicación de las Leyes Laborales de Hawaii mediante la publicación de nuestro aviso laboral oficial. Para más información visite: http://hawaii.gov/labor/official-labor-law-poster**