

## AVISO A TODOS LOS EMPLEADOS



### BENEFICIOS DE SEGURO DE DESEMPLEO

Esta empresa esta sujeta a la Ley de Seguridad de Empleo de Idaho.

Todos los empleados, excepto aquellos específicamente exonerados, están asegurados para compensación durante los períodos de desempleo involuntario.

### SEGURO DE DESEMPLEO ES

lo que el nombre implica — un SEGURO pagado por el Fondo Fiduciario de Seguridad de Empleo, un fondo derivado de impuestos cobrados a la compañía o empleador.

### NINGUNA PORCION DEL COSTO DE ESTE PROGRAMA ES DEDUCIBLE DE SUS GANANCIAS.

Solicitudes para el Seguro de Desempleo deben ser registradas a través de la oficina mas cercana de Departamento del Trabajo de Idaho. Por favor consulte a su directorio para la ubicación.

No se demore. Reclamos deben de ser registrados inmediatamente después de su separación.

Departamento del Trabajo de Idaho  
317 W. Main St.  
Boise, Idaho 83735-0910  
(208) 332-8942  
Website: [labor.idaho.gov](http://labor.idaho.gov)

Los programas de seguro de desempleo de Idaho están financiados al 100% por la Administración de Empleo y Capacitación del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos subvenciones por un total de 40.761.255 dólares.

Departamento de Trabajo de Idaho [labor.idaho.gov](http://labor.idaho.gov) A proud partner of the American Job Center network

Un empleador y proveedor de servicios con igualdad de oportunidades.  
Acomodaciones razonables disponibles 81 pedidos!! Lláme al 711 para el servicio de Idaho.

7/2023

## LA LEY DE IDAHO PROHIBE DISCRIMINACIÓN EN EMPLEO

por causa de incapacidad, religión, raza, color, sexo, origen nacional o edad. La ley también prohíbe represalias contra individuos que ejercen sus derechos bajo las leyes contra discriminación en Idaho

La Comisión también ofrece programas educativos para negocios, organizaciones de recursos humanos, y otras agencias sin costo.

IDAHO HUMAN RIGHTS COMMISSION  
317 W. Main St. Boise, ID 83755  
t: 208.334.2873  
f: 208.334.2664

Rev. 5/2018

An Equal Opportunity Employer and Service Provider. Reasonable accommodations are available upon request.  
Dial 711 for TTY Idaho Relay Service.

## PARA EL PATRÓN: ESTE AVISO DEBE SER PUESTO EN UN LUGAR CONSPICUO EN SU SITIO DE NEGOCIO.

## AVISO

### RESPECTO A EL SEGURO DE COMPENSACIÓN PARA TRABAJADORES

TODOS LOS TRABAJADORES EMPLEADOS POR EL SUSCRITO SON, POR LA PRESENTE, NOTIFICADOS QUE EL PATRÓN HA CUMPLIDO CON LA LEY CON RESPECTO A ASEGURAR EL PAGO DE COMPENSACIÓN A LOS EMPLEADOS Y SUS DEPENDIENTES, DE ACUERDO CON LAS PROVISIONES DE LA LEY DE COMPENSACIÓN PARA TRABAJADORES.

Patrón:

Fecha:

Por: Agente Autorizado del Patrón:

Un empleado que recibe un daño en un accidente tiene que notificar inmediatamente a su mayordomo o mayor doma, superintendente o a la persona suscrita, quien proveer a atención médica.

Reclamación para compensación tiene que ser hecha por escrito y entregada al patrón.

Formas explicando el daño y reclamando compensación serán proveídas por el patrón; por el fiador, o con solicitud, por La Comisión Industrial en Boise, Idaho.

IC REV. 11/94.EMP

## IDAHO

DEPARTMENT OF LABOR  
C.L. "BUTCH" OTTER, GOVERNOR  
MELINDA S. SMYSER, DIRECTOR

Estado de Idaho  
Departamento del Trabajo de Idaho  
317 West Main Street  
Boise, Idaho 83735-0910

## LEY DEL SALARIO MÍNIMO DE IDAHO

**SECCIÓN 44-1502 DEL CÓDIGO DE IDAHO:** Con la excepción de lo que se especifique aquí, ningún empleador le pagará a sus empleados ningún sueldo calculado a una tasa menor de:

**\$7.25 POR HORA**  
A PARTIR DEL 24 DE JULIO DE 2009

**EMPLEADOS CON PROPINA:** Los empleados que tengan una ocupación en la que por costumbre o normalmente reciban más de treinta dólares (\$30.00) mensuales de propina, recibirán un sueldo mínimo de \$3.35 por hora. Si las propinas de un empleado sumadas al salario en efectivo del empleador no equivalen al salario mínimo por hora, el empleador deberá cubrir la diferencia.

**SUELDO DE OPORTUNIDAD:** A los empleados menores de 20 años de edad se les puede pagar \$4.25 por hora durante los primeros 90 días consecutivos (hábles y no hábles) en los que han trabajado para un empleador.

**SECCIÓN 44-1504 DEL CÓDIGO DE IDAHO, EXCEPCIONES DEL SALARIO MÍNIMO:** Las provisiones de esta acta no se aplicarán a ningún empleado en una auténtica capacidad ejecutiva, administrativa, o profesional, empleados de servicio doméstico, a cualquier persona empleada como vendedor particular, empleados por temporada de un programa de campamento sin fines de lucro, o cualquier joven menor de dieciséis (16) años que trabaje medio tiempo o realice trabajos variados que no excedan un total de cuatro (4) horas 125 al día para un (1) empleador en particular; o cualquier persona que trabaja en agricultura si; dicho trabajador agrícola es el padre o madre, esposo/a, niño/a o otro miembro familiar inmediato del empleador; o dicho empleado tiene mas de dieciséis (16) años de edad y es trabajador de temporada de cosecha pagado por contrato en una operación que generalmente y por costumbre es reconocida como una donde se paga por contrato en la region de trabajo y donde el empleado viene a diario de una residencia permanente y trabaja menos de 13 semanas durante el año de calendario anterior; o dicho trabajador tiene 16 años o menos y; trabaja como un trabajador de temporada de cosecha y se le paga por contrato en una operación que generalmente y por costumbre es reconocida como una donde se paga por contrato en la región de trabajo, y esta empleado en el mismo rancho que sus padres o persona que esta en lugar de sus padres, y se le paga igual como a trabajadores mayores de 16 años de edad que trabajan en el mismo rancho; o es un empleado que participa en la ganadería de terreno abierto (ganado y borregos).

**SECCIÓN 45-606 DEL CÓDIGO DE IDAHO:** Todo sueldo que se le deba a un empleado que salió del trabajo se debe pagar el día de pago más cercano o dentro de los 10 primeros días después que haya salido, excluyendo los fines de semana y días de fiesta. Si el empleado que salió lo pide por escrito, se le debe pagar dentro de las próximas 48 horas, excluyendo los fines de semana y días feriados.

La Sección de Horas y Salarios del Departamento del Trabajo de Idaho es responsable por la administración del Acta de salario mínimo y pago de sueldo de Idaho.

Para más información, una "Guía de las Leyes del Trabajo de Idaho", se encuentra disponible en las oficinas locales del Departamento del Trabajo de Idaho, online: [labor.idaho.gov/pdf/wagehourspan.pdf](http://labor.idaho.gov/pdf/wagehourspan.pdf) o puede llamar al (208) 457-8789 en Kootenai County, al (208) 332-3570 en Boise, o al (208) 236-6710, ext. 3659 en Pocatello; o al (208) 678-5518, ext. 3128 en Burley. 800-377-3529 (Por medio del "Idaho Relay Service").

### AVISO A LOS EMPLEADORES:

ESTE AVISO OFICIAL DEBE SER COLOCADO EN UN LUGAR VISIBLE, EN O CERCA DEL LUGAR DE TRABAJO DE CUALQUIER PERSONA A LA QUE SE APLIQUE ESTA ACTA O EN UN LUGAR ACCESIBLE A SUS EMPLEADOS (SECCIÓN 44-1507, DEL CÓDIGO DE IDAHO).

EL EMPLEO DE PERSONAS CON INCAPACIDADES O APRENDICES DEBE SER CONFORME CON SECCIÓN 44-1505 Y 44-1507, DEL CÓDIGO DE IDAHO

PARA OBTENER HOJAS ADICIONALES O INFORMACIÓN, COMUNÍQUESE A LA DIRECCIÓN EN ESTE BOLETIN O PUEDE IMPRIMIR COPIAS DE LA RED (INTERNET) EN EL SITIO <http://labor.idaho.gov> EN LA SECCIÓN DE "BUSINESS SERVICES".

(R. 3/2014)

## LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ES LA LEY

**ES CONTRA LA LEY PARA ESTE RECIPIENTE DE ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL DISCRIMINAR EN LA SIGUIENTE MANERA:**

Contra cualquier individuo en los Estados Unidos por razones de raza, color, religión, sexo (incluso embarazo, parto, condiciones médicas relacionadas, estereotipos sexuales, estado transgénero, e identidad de género), origen nacional (incluso dominio limitado del inglés), edad, incapacidad, afiliación política, creencia religiosa, o contra cualquier beneficiario de o solicitante a, o participante en programas de asistencia financiera bajo el Título I del Acta de Innovación y Oportunidad para la Fuerza Laboral de 2014 (Workforce Innovation and Opportunity Act of 2014 - WIOA), por razones de ciudadanía/estado legal del beneficiario como un inmigrante legalmente admitido y autorizado para trabajar en los Estados Unidos, o su participación en cualquiera de los programas o actividades de asistencia financiera del Título I del Acta de Innovación y Oportunidad para la Fuerza Laboral (WIOA).

**LOS PROVEEDORES DE SERVICIO O RECIPIENTES DEL TÍTULO 1 DEL ACTA DE INNOVACIÓN Y OPORTUNIDAD PARA LA FUERZA LABORAL NO DEBEN DE DISCRIMINAR EN NINGUNA DE LAS SIGUIENTES ÁREAS:**

- Decidiendo quien va a ser admitido, o tener acceso, a cualquier programa o actividad financiados por el Título I del Acta de Innovación y Oportunidad para la Fuerza Laboral; o
- Proveyendo oportunidades en, o negociando con, cualquier persona con relación a tal programa o actividad; o
- Haciendo decisiones de empleo en la administración de, o en conexión con, tal programa o actividad.

### QUE HACER SI CREE QUE USTED HA EXPERIMENTADO DISCRIMINACIÓN:

Si usted cree que ha sido sujeto a discriminación en algún programa o actividad financiados bajo el Título I del Acta de Innovación y Oportunidad para la Fuerza Laboral (WIOA), usted puede someter una queja dentro de 180 días desde la fecha en que ocurrió la violación que alega, con cualquiera de los dos:

- El (La) Oficial de Igualdad de Oportunidades (equal opportunity officer) del recipiente (o la persona a quién el recipiente o ha designado con este propósito); o
- El (La) Director(a), Centro de Derechos Civiles (Director, Civil Rights Center, CRC), US Department of Labor, 200 Constitution Ave. NW, Room N-4123, Washington, D.C. 20210 o electrónicamente como se indica en el sitio Web de CRC en [www.dol.gov/crc](http://www.dol.gov/crc).

Si usted presenta una queja con el recipiente o proveedor de servicio, usted debe esperar hasta que el recipiente o proveedor de servicio emita por escrito un aviso de acción final, o hasta que hayan pasado 90 días (cualquiera que ocurra primero), antes de presentar una queja con el Centro de Derechos Civiles (vea la dirección arriba).

Si el recipiente no le da un aviso de acción final por escrito, dentro de los 90 días desde el día en que usted presentó su queja, usted no debe de esperar el aviso antes de presentar su queja al Centro de Derechos Civiles. Sin embargo, debe presentar su queja al Centro de Derechos Civiles dentro de 30 días después de la fecha límite de 90 días. (en otras palabras, dentro de 120 días después del día en que usted presentó su queja con el recipiente).

Si el recipiente le da un aviso escrito de acción final de su queja, pero usted no está satisfecho(a) con la decisión o resolución, usted puede presentar una queja con el Centro de Derechos Civiles. Usted debe presentar su queja dentro de 30 días desde la fecha en que recibió el aviso de acción final.

Para obtener información o presentar una queja, contacte a:

Daniilo Cabrera,  
Oficial de Igualdad de Oportunidades  
(208) 332-3570 x 3656  
[Daniilo.Cabrera@labor.idaho.gov](mailto:Daniilo.Cabrera@labor.idaho.gov)

IDAHO  
DEPARTMENT OF LABOR  
BRAD LITTLE, GOVERNOR  
JANI REEVES, DIRECTOR

Empleador y proveedor de servicios con igualdad de oportunidades.  
Acomodaciones razonables están disponibles para las personas con incapacidades,  
al solicitarlas. Marque 711 para contactar el servicio de transmisión de Idaho Relay Service.

6/5/2023