

NEW HAMPSHIRE



★ ★ ★ ★ ★ LABOR LAW POSTER ★ ★ ★ ★ ★



LaborLawCenter.com
1-800-745-9970 • Product ID: NH60SP

Please post in a conspicuous place. **Date Posted:** _____

Labor laws change frequently. Contact your distributor to ensure that you are in full compliance with required State and Federal posting requirements at least once a year. © LaborLawCenter, Inc. All rights reserved.



DEPARTAMENTO DE EMPLEO ESTADO DE NEW HAMPSHIRE

Criterios para Establecer un Empleo o Contratista Independiente

- “Empleado” quiere decir e incluye a toda persona a la que se le permita, exija o ordene por parte de un empleador, en consideración de ganancia o utilidad directa o indirecta, para desempeñarse en cualquier empleo, pero no deberá incluir a cualquier persona exenta de la definición de empleado como se enuncia en RSA 281-A:2, VI(b) (2), (3), o (4), o RSA 281-A:2, VII(b), o una persona que preste servicios como parte de una ubicación residencial para individuos con discapacidades de desarrollo, adquiridas o emocionales, o cualquier persona que cumpla los siguientes criterios:
- La persona pose o ha aplicado a un número de identificación federal de empleador o número de seguridad social, o de manera alternativa, ha acordado por escrito llevar a cabo las responsabilidades impuestas a los empleadores bajo este capítulo.
 - La persona tiene el control y discreción sobre los medios y la forma de realización del trabajo, en el resultado del trabajo, en que los medios o forma en que se realiza el trabajo, es el principal elemento negociado por el empleador.
 - La persona tiene el control sobre el tiempo en el que el trabajo se realiza, y el tiempo de realización no está dictado por el empleador. Sin embargo, esto no debe prohibir al empleador de llegar a un acuerdo con la persona en relación a un horario de trabajo, horas de trabajo, y máximo de horas que puede trabajar la persona, y en el caso del entretenimiento, el tiempo en el que dicho entretenimiento va a ser realizado.
 - La persona contrata y paga los asistentes de la persona, si los hay, y en la medida que dichos asistentes son empleados, supervisa los detalles del trabajo del asistente.
 - La persona asegura hacer negocios por su cuenta o está registrado con el estado como una empresa y la persona tiene responsabilidades u obligaciones comerciales constantes y recurrentes.
 - La persona es responsable por la culminación satisfactoria del trabajo y puede ser responsable contractualmente por el fracaso en la culminación del trabajo.
 - La persona no está obligada a trabajar exclusivamente para el empleador.

INSPECCIÓN DIVISIÓN
P.O. BOX 2076, CONCORD, NH 03302-2076
(603) 271-1492 & 271-3176

Rudolph W. Ogden, III
Deputy Commissioner

Ken Merrifield
Commissioner

ESTE ANUNCIO DEBE COLOCARSE EN UN LUGAR VISIBLE

Rev. 02-01-18



ESTADO DE NEW HAMPSHIRE - DEPARTAMENTO DEL TRABAJO

LEGISLACIÓN DE PROTECCIÓN

Los salarios se pagarán en este establecimiento cada:

☐ DOMINGO ☐ LUNES ☐ MARTES ☐ MIÉRCOLES ☐ JUEVES ☐ VIERNES ☐ SABADO

PAGO DE SALARIOS. Todos los salarios adeudados a un empleado deben pagarse **sobre una base semanal o quincenal**. El Comisionado de Trabajo podrá, por una petición escrita que demuestre razones válidas y suficientes, permitir el pago de salarios con una menor frecuencia, excepto que deberá ser por lo menos una vez cada mes calendario.

NOTA PARA EL EMPLEADO. El empleador debe notificar al empleado por escrito al ser contratado la tasa del pago, o de cualquier cambio con anticipación; igualmente debe notificar por escrito o en forma de aviso las prácticas de empleo y las políticas de pago durante vacaciones, licencias por enfermedad y otros límites de beneficios; suministrar informe de descuentos en cada día de pago.

ALMUERZO O PAUSA PARA COMER. Un empleador no puede hacer que un empleado trabaje más de cinco horas consecutivas sin garantizarle media hora para almuerzo o comida, exceptuando el caso en que el empleado pueda alimentarse mientras trabaja y el empleador le permita hacerlo.

ACCESO AL ARCHIVO PERSONAL. Cada empleador debe permitir al empleado que así lo solicite, revisar dicho archivo personal e incluso suministrarle copia parcial o total del mismo si él lo requiere.

RETENCIÓN DEL SALARIO. Un empleador no puede retener o desviar ninguna porción del salario de un empleado a menos que sea requerido o se le haya concedido un poder para hacerlo por parte del estado o ley federal; o a menos que sea por autorización escrita del empleado con un propósito legal de pagar a beneficio del empleado, por regulación promulgada por el Comisionado.

EMPLEADOS SEPARADOS DE SU PUESTO. Cuando un empleado renuncia, dimite, o es suspendido debido a disputas laborales, los salarios se deben pagar a más tardar el día de pago regular o por correo si el empleado así lo solicita. A los empleados destituidos se les debe pagar el total de lo que se les adeude en un plazo de setenta y dos horas. El error consiente de pagar de acuerdo a lo descrito anteriormente obligará al empleador a pagar daños por un valor de diez por ciento del salario no pago por cada día exceptuando el Domingo y días feriados legales. En caso de disputa por el valor que se debe pagar, el empleador deberá pagar el monto debido por él, dando compensación al empleado por el balance debido.

El hecho de que el empleado acepte el pago del empleador no quiere decir que el renuncie a su derecho de reclamo por lo que considera que aún se le adeuda y cualquier exigencia por parte del empleador al respecto como condición para hacer el pago es inválida y constituye una violación de la ley.

PAGO REQUERIDO. Si un empleado trabaja por solicitud directa de un empleador, el empleado deberá recibir un pago no inferior a 2 horas de pago y con la tasa regular de pago. Esto no aplica en el caso de empleados del condado y municipalidades.

PENAS CIVILES. Puede haber una multa al menos de \$100.00 por violaciones de cualquier sección de la Ley Laboral de New Hampshire.

Inspection Division
P.O. Box 2076, Concord, NH 03302-2076
Telephone - (603) 271-1492 & 271-3176

Rudolph W. Ogden, III
Deputy Commissioner

Ken Merrifield
Commissioner

ESTE ANUNCIO DEBE SER PUBLICADO EN UN LUGAR VISIBLE

Rev. 02-01-18



ESTADO DE NEW HAMPSHIRE DEPARTAMENTO DE EMPLEO

LEY DE PROTECCIÓN A LOS INFORMANTES RSA 275-E

Un empleador no puede despedir, amenazar o discriminar a ningún empleado público o privado

- Si el empleado, de buena fe, informa o hace que se informe de una supuesta violación a cualquier ley o regla adoptada bajo las leyes de este estado, una subdivisión política de este estado o de los Estados Unidos;
- O, si el empleado objeta o se niega a participar en cualquier actividad que el empleado, de buena fe, crea que es una violación a una ley o una regla;
- O, si el empleado se niega a ejecutar una directiva que el empleado, de buena fe, crea que viola cualquier ley o regla adoptada bajo las leyes de este estado, una subdivisión política de este estado o los Estados Unidos;
- O, si el empleado participa en una investigación, audiencia, o consulta realizada por alguna entidad gubernamental o cualquier acción legal que se refiera a denuncias de que el empleador ha violado alguna ley o regla adoptada bajo las leyes de este estado, una subdivisión política de este estado o los Estados Unidos.

DERECHOS Y RECURSOS RSA 275-E:4

Después que el empleado haya realizado un esfuerzo razonable para mantener o restablecer sus derechos a través de cualquier procedimiento de quejella o proceso similar disponible con el empleador Y haya presentado una queja por escrito con el Departamento de Empleo de New Hampshire. El o ella pueden solicitar una audiencia con el Departamento de Empleo de New Hampshire, que puede resultar en un fallo que ordene su restablecimiento, pago de beneficios sociales, derechos de antigüedad y desagravio que haya disponible.

DERECHOS Y RECURSOS ADICIONALES ÚNICAMENTE PARA EMPLEADOS PÚBLICOS RSA 275-E:8 and 9

Los empleados públicos [del estado, condados o municipios] pueden presentar quejas ante el Departamento de Empleo de New Hampshire, que tiene la autoridad para investigar las denuncias o informaciones relativas a la posible existencia de cualquier actividad que constituya fraude, despilfarrar, o abuso en el gasto de fondos públicos, a nivel estatal o local, o relacionado con programas y operaciones que involucren la adquisición de suministros, servicios, o construcción por parte entidades gubernamentales dentro del estado. La identidad de la persona que presentó la queja no será divulgada sin su consentimiento por escrito, a menos que dicha divulgación sea a una agencia policial que esté llevando a cabo una investigación criminal. Ninguna entidad gubernamental tomará ninguna acción de represalia contra un empleado público que, de buena fe, presente una queja en cumplimiento de esta sección y los empleados públicos tendrán todas las protecciones bajo la RSA 275-e: 2. Ninguna entidad gubernamental deberá amenazar, sancionar, degradar, despedir, transferencia, reasignar o discriminar a un empleado público que presente una queja ante el Departamento de Empleo bajo la RSA 275-E:8 o que de otra forma revele o amenace con revelar actividades o información que el empleado crea razonablemente que viola la RSA 275-e: 2, que representa una evidente mala gestión o despilfarrar de fondos, propiedad o mano de obra pública, o que evidencie un abuso de autoridad o un peligro para la salud pública y la seguridad.

Inspección División
PO Box 2076, Concord, NH 03302-2076
Teléfono - (603) 271-1492 & 271-3176

Rudolph W. Ogden, III
Deputy Commissioner

Ken Merrifield
Commissioner

ESTA NOTA DEBE SER PUBLICADA EN UN LUGAR VISIBLE

Rev. 02-01-18

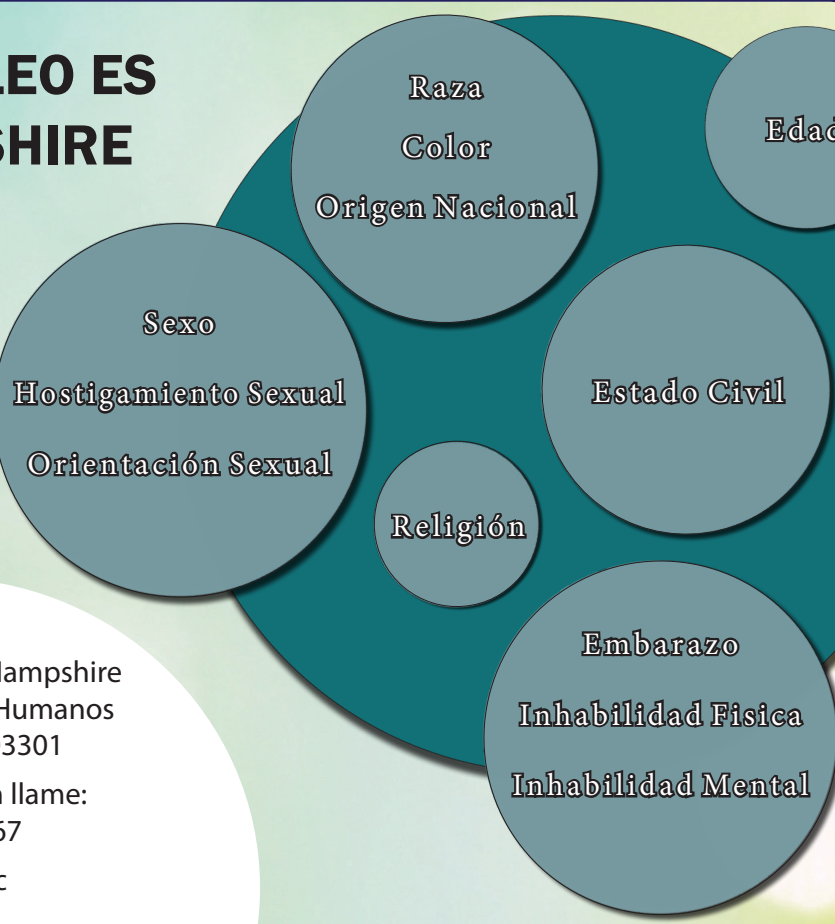
LA DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO ES CONTRA LA LEY EN NEW HAMPSHIRE

Residencia en



Comisión de New Hampshire
Para los Derechos Humanos
Concord N.H. 03301

Para información llame:
603.271.2767
nh.gov/hrc



DEPARTAMENTO DE TRABAJO DEL ESTADO DE NEW HAMPSHIRE

PAGO IGUALITARIO - RSA 275:37

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

Teléfono: (603) 271-1492, 271-6294, or 271-3176 Fax: (603) 271-2668 Correo electrónico: InspectionDiv@do1.nh.gov

Usted puede presentar una reclamación salarial descargando el formulario en:

<http://www.nh.gov/labor/documents/wage-claim.pdf>

El texto completo de la RSA 275: 37 sobre el Pago Igualitario se puede encontrar en este enlace:

<http://www.genccourt.state.nh.us/rsa/html/XXIII/275/275-37-1.htm>

RSA 275:38-a Disposición sobre Represalias. Ningún empleador podrá despedir o de cualquier otra manera discriminar a un empleado porque invoque sus derechos bajo esta ley, incluyendo la presentación de cargos o quejas, o causar cualquier investigación, procedimiento, audiencia, o acción bajo o en relación con esta subdivisión, o si ha testificado o planea testificar o ha ayudado o participado de alguna manera en cualquier investigación, procedimiento, audiencia, o acción o si ha preguntado, discutido, o revelado su salario o los de otro empleado.

Esta sección no se aplicará a cualquier empleado que tenga acceso a información de salarios de otros empleados como parte de las funciones laborales esenciales que divulgue los salarios de dichos otros empleados a personas que de otra manera no tendrían acceso a dicha información, a menos que dicha divulgación se haga en respuesta a una queja o acusación o en cumplimiento de una investigación, procedimiento, audiencia, o actuación en virtud de RSA 275:41-a incluyendo una investigación realizada por el empleador. Nada en esta sección será interpretado como limitante de los derechos de un empleado previsto en cualquier otra disposición de la ley.

RSA 275:41-b Divulgación de Pago. Ningún empleador deberá exigir que un empleado se niegue a revelar el monto de su salario o firmar una renuncia o cualquier otro documento que pretenda negar al empleado el derecho a revelar el monto de su salario, sueldo, o pago de beneficios, como condición de empleo. Ningún empleador podrá despedir, disciplinar formalmente, ni discriminar a un empleado que dé a conocer el monto de su salario, sueldo o pago de beneficios.

RSA 275:41. Limitación de Acciones. Cualquier acción para recuperar los salarios no pagados y la liquidación de daños y perjuicios basados en la violación de la RSA 275:37, se iniciará dentro de los 3 años del descubrimiento de la violación. Ningún recurso interpuesto bajo esta sección deberá incluir cualquier violación que haya ocurrido más de 4 años antes del inicio de dicha acción.

Fecha de Vigencia: 01 de enero 2015

Inspección División
P.O. Box 2076, Concord, NH 03302-2076
Teléfono - (603) 271-1492 & 271-3176

Rudolph W. Ogden, III
Deputy Commissioner

Ken Merrifield
Commissioner

Rev. 06/25/18

NOTIFICACIÓN A LOS EMPLEADOS COMPENSACIÓN LABORAL

El empleador necesita publicar el aviso sobre seguro de compensación laboral, “Notificación de conformidad” en un lugar visible.

“La responsabilidad básica para obtener la cobertura del seguro de compensación laboral depende de lo empleadores los cuales deben solicitar y obtener cobertura antes de contratar a cualquier empleado. Las agencias de seguros y empresas de transporte, sin embargo, comparten esta responsabilidad de cobertura, empezando el recibo de una aplicación para cobertura. Si una agencia o transportadora se rehúsa suministrar cobertura voluntariamente, deben avisar al empleador sobre la disponibilidad de cobertura bajo el Plan de Riesgo Asignado del Consejo Nacional de Seguros de Compensación y deben también suministrar el formulario de aplicación necesario.

Después de que la cobertura esté vigente, el empleador deberá recibir de la compañía aseguradora una **NOTIFICACIÓN DE CONFORMIDAD**, Formulario No. WCP-1, que debe ser colocado en un lugar visible en el sitio de trabajo. Este anuncio contiene información básica relativa a los derechos y responsabilidades tanto de empleador como empleado, al igual que el nombre de la compañía de seguros que suscribe la cobertura por compensación laboral”.

Estado de New Hampshire - Departamento de Empleo - State Office Park South 95 Pleasant Street - Concord, New Hampshire 03301 - (603) 271-3176



ESTADO DE NEW HAMPSHIRE LEY DE SALARIO MÍNIMO

DE NEW HAMPSHIRE DEPARTAMENTO DE EMPLEO

Estatutos Revisados Explicados, Capítulo 279, en su enmienda

Salvo que la ley disponga lo contrario, ninguna persona, empresa o corporación podrá contratar a ningún empleado con un salario inferior al establecido en la ley de salario mínimo federal, y sus enmiendas.

\$7.25 POR HORA A PARTIR DE SEPTIEMBRE 1, 2008

Los Exentos de RSA 279 son: Empleados dedicados en Empleo Doméstico, Trabajo del Hogar, Trabajo en Granja, Representantes de Ventas Externos, Campos de Verano para Menores, Repartidores de Periódico, Patrulla de Ski No Profesional, y Cadi de Golf.

PAGO POR HORAS EXTRAS. Aquellos empleados cobijados por RSA 279, con las siguientes excepciones, deberán recibir el pago, además de su compensación regular, una vez y media por todo el tiempo trabajado por encima de las 40 horas en cualquier semana:

- Cualquier empleado que trabaje en un establecimiento de entretenimiento, temporada o de recreación, si:
 - no opera más de 7 meses en cualquier año calendario; o
 - durante el año calendario previo, sus facturas promedio para cualquier período de 6 meses de dicho año no fueron menos de 33 1/3 de las facturas promedio de los otros 6 meses.
- Cualquier empleador de empleados cobijados por las cláusulas de la Ley Federal de Estándares Laborales Justos.

Los empleados pagados con propinas de un restaurante, hotel, motel, posada o cabañas, que habitualmente y regularmente reciben más de \$30 al mes en propinas directamente de los clientes recibirán un pago básico por parte del empleador de no menos del 45 por ciento del salario mínimo aplicable. Un restaurante incluye un establecimiento en un edificio temporal o permanente, mantenido, utilizado, conservado, publicitado y abierto al público como un lugar donde regularmente se preparan o sirven comidas por las cuales se hace un cobro, y donde se dispone de asientos y mesas con sillas, y servicio a la mesa para los clientes o donde se dispone de servicios de reparto. El término no incluye establecimientos que no preparen ni sirvan comida principalmente. Los empleados que reciben propinas también incluyen a los empleados reparten o transportan las comidas preparadas en un restaurante hasta el domicilio del cliente, oficina u otro lugar. Si un empleado demuestra a satisfacción del comisionado que la cantidad real de los salarios recibidos al final de cada período de pago no son iguales al salario mínimo para todas las horas trabajadas, el empleador deberá pagar al empleado la diferencia para garantizar el pago del salario mínimo aplicable. Las limitaciones impuestas por la presente dependerán de las siguientes expectativas:

REGISTROS. Todo empleador de empleados deberá mantener un registro exacto y verídico de las horas trabajadas a diario cada día, los salarios pagados a cada uno, y la clasificación del empleo cuando sea necesario.

LEY DE EMPLEO JUVENIL DE NEW HAMPSHIRE

Ningún joven menor de 16 años deberá estar empleado o se le permitirá trabajar sin primero obtener un Certificado de Empleo Juvenil de New Hampshire, excepto cuando trabaje para sus padres, abuelos, guardián, o en un trabajo definido como casual o de granja. **Los certificados deberán obtenerse por un empleador dentro de los 3 días laborales siguientes al primer día de empleo.** Las copias de los certificados deberán ser conservados en archivo por parte de todos los empleadores de jóvenes. Un empleador no deberá emplear jóvenes de 16 o 17 años a menos que el empleador obtenga y mantenga un archivo con un documento firmado por el padre o guardián legal del joven, en el que permita el trabajo del joven. El permiso del familiar deberá estar archivado en el establecimiento antes del primer día de trabajo. El permiso escrito de los padres no se necesita para ningún joven de 16 o 17 años de edad que se haya graduado de una escuela secundaria o haya obtenido un diploma de equivalencia general.

INSPECTION DIVISION
P.O. BOX 2076, CONCORD, NH 03302-2076
(603) 271-1492 & 271-3176

Rudolph W. Ogden, III
Deputy Commissioner

Ken Merrifield
Commissioner

ESTE ANUNCIO DEBE COLOCARSE EN UN LUGAR VISIBLE

Rev. 02-01-18



ESTADO DE NEW HAMPSHIRE DEPARTAMENTO DEL TRABAJO

LEY SOBRE EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A ESTAR INFORMADOS

Estatutos Anotados Revisados Capítulo 227-A, según su enmienda

EMPLEADOS

USTEDES TIENEN EL DERECHO A CONOCER SOBRE LAS SUSTANCIAS TÓXICAS USADAS EN ESTE LUGAR DE TRABAJO

La nueva ley de New Hampshire “Derecho a saber” (RSA 277-A) garantiza que:

- Usted sea notificado por medio de una publicación de los peligros a la salud a largo y corto plazo de las sustancias tóxicas con las que puede tener contacto.
- Usted sea entrenado por su empleador sobre el uso seguro y manejo de estos materiales.
- Usted tiene el derecho a pedir información completa, en forma de una hoja de datos de seguridad de materiales, a su empleador sobre cualquier sustancia tóxica con la que pueda tener contacto. Su empleador debe responder esta solicitud dentro de un plazo de cinco días hábiles.

Para aprender más sobre materiales tóxicos usados en su lugar de trabajo y para obtener las hojas de datos de seguridad de los materiales, contacte al representante del empleador mostrado abajo.

(EL NOMBRE DEL REPRESENTANTE DEL EMPLEADOR)

NH DEPARTMENT OF LABOR
P.O. BOX 2076, CONCORD, NH 03302-2076
(603) 271-1492 & 271-3176

Rudolph W. Ogden, III
Deputy Commissioner

Ken Merrifield
Commissioner

Rev. 02-01-18



POR FAVOR AYUDE A SUS EMPLEADOS PUBLICANDO ESTO EN UN LUGAR VISIBLE

¿TIENE UN CIERRE POR VACACIONES EN SU COMPAÑÍA?

Después del último día de trabajo abra una solicitud en Internet en www.nhes.nh.gov

Si no tiene acceso a Internet, por favor vaya inmediatamente a su oficina de Seguridad Laboral de NH más cercana.

- Presente como se indica en la aplicación en Internet.
- Las vacaciones y pagos por festivos cuentan como salarios en lo relacionado con la Compensación por Desempleo, pero si no está seguro de ser elegible debido a un pago por festivos o vacaciones, por favor abra una solicitud.

¡La no aplicación a tiempo puede resultar en una pérdida de su derecho a algunos beneficios!

¿Qué debe tener a la mano antes de la solicitud?

- Su número de seguridad social.
- Saber dónde trabajó en los pasados 18 meses, incluyendo nombres de empresas, direcciones y las fechas aproximadas en que trabajó.
- Tener los desprendibles de su cheque de pago, formas W2 y 1099 disponibles para una mejor referencia.

¡Tiene que abrir una solicitud y luego prestar una solicitud cada semana según lo indicada para saber si es elegible!

La elegibilidad para la Compensación por Desempleo está determinada según cada caso individual y acorde a la ley.

Visite el Centro de Recursos por Seguridad de Desempleo de NH en la oficina de Seguridad Laboral más cercana para obtener información gratuita, ayudas, o visite nuestra página web en: www.nhes.nh.gov

NH EMPLOYMENT SECURITY OFFICES			
Berlin	Conway	Littleton	Portsmouth
Claremont	Keene	Manchester	Salem
Concord	Laconia	Nashua	Somersworth

NHES es un miembro orgulloso de la Red Laboral de América y NH WORKS.
NHES es un Empleador de Oportunidades Iguales y cumple con la Ley de Americanos con Discapacidades
Las ayudas y servicios adicionales están disponibles bajo solicitud de los individuos con discapacidades.
Acceso TDD: Línea NH 1-800-735-2964

DES 218B 1/12



USTED DEBE PUBLICAR ESTA INFORMACIÓN EN UN LUGAR VISIBLE

ANUNCIO DE DESEMPLEO

SITE CONVIERTES PARCIALMENTE O TOTAL LOS PARADOS:

¡El no aplicar de acuerdo a lo explicado a continuación puede acarrear la pérdida de algunos beneficios!

Usted debe presentar la primera reclamación dentro de los primeros 3 días después de pasar a ser desempleado o en todo caso a más tardar el último día de la primera semana para la cual desea reclamar beneficios.

Para procesos de presentar su reclamo usted se considera desempleado desde el último día en que usted realmente trabajó o a partir del día en que sus horas de trabajo han sido reducidas significativamente. Su reclamo es efectivo la semana calendario en que es abierta.

Presentando reclamación personalmente
Presente un reclamo personalmente en la oficina más cercana y regístrese para trabajo.
Por ejemplo: Si su último día de trabajo fue el viernes y usted trabajó toda la semana, visite la oficina más cercana la semana siguiente.
Horas de Oficina: 8 A.M.- 4:30 P.M. Lunes - Viernes

Presentando reclamación por internet
Archivo en línea y registro para el trabajo en: www.nh.gov/nhes
Por ejemplo: Si el tu día pasado de trabajo era un viernes y trabajaste una semana completa, no abrir tu demanda en línea que semana. Abrir tu demanda el domingo - el sábado siguientes (antes de la media noche).

¿Qué debe tener usted disponible antes de presentar la reclamación?

- Su número de Seguridad Social
- Información acerca de dónde trabajó los últimos 18 meses, incluyendo nombres de compañías, direcciones y fechas aproximadas en las que usted trabajó
- Tus trozos de cheque más recientes, W2 y 1099 formas a partir de los 18 meses pasados
- Los montos de indemnización al momento de despido, renuncia, separación, vacación, días feriados, enfermedad, pagos de bonos y salarios sucesivos de los que usted recibió noticia o espera recibir

¿Quién paga impuestos de la remuneración de desempleo?

Los patrones pagan el impuesto que se deposita en la fondo fiduciaria de la remuneración de desempleo de la cual las ventajas son pagadas.

En base a su caso individual y a la ley se estudia si usted tiene derecho a estos beneficios.

Usted debe abrir una reclamación y presentarla cada semana para saber si usted cuenta con estos derechos.

NH EMPLOYMENT SECURITY OFFICES			
Berlin	Conway	Littleton	Portsmouth
Claremont	Keene	Manchester	Salem
Concord	Laconia	Nashua	Somersworth

NHES se siente orgulloso de ser miembro del America's Workforce Network and NH WORKS.
NHES es un Empleador Equitativo y acata las leyes para americanos con incapacidades.
Información y servicios adicionales están disponibles bajo solicitud de personas con discapacidades.
TTY/TDD Access: Relay NH 1-800-735-2964

DES 218 R1/12



ESTADO DE NEW HAMPSHIRE DEPARTAMENTO DE TRABAJO

AVISO SOBRE BENEFICIOS Y SERVICIOS PARA VETERANOS

Los empleados pueden acceder a información sobre los beneficios y servicios para veteranos así:

Departamento de Asuntos Militares y Servicios para Veteranos de New Hampshire
Sitio web principal: www.dmv.nh.gov - Teléfono: (603) 225-1200
División de Servicios para Veteranos de NH: <https://www.dmv.nh.gov/veterans-services> - Teléfono: (603) 624-9230

Recursos para el tratamiento de la salud mental y el abuso de sustancias
NH Strong as Granite - www.dhhs.nh.gov/programs-services/health-care/behavioral-health/strong-granite Administración de Servicios de Abuso de Sustancias y Salud Mental de EE. UU. - www.samhsa.gov - 1-877-726-4727 Departamento de Asuntos de Salud Mental de EE. UU. ("VA") - www.va.gov - 1-800-827-1000
Alianza Nacional sobre Enfermedades Mentales ("NAMI") - www.nami.org - 1-800-950-6264
Iniciativa de lugares de trabajo favorables a la recuperación de NH - www.recoveryfriendlyworkplace.com - (603) 271-2121

Recursos educativos, laborales y de capacitación
Departamento de Seguridad del Empleo de New Hampshire - www.nhes.nh.gov/services/job-seekers/veterans - (603) 224-3311
Servicio de Capacitación y Empleo para Veteranos del Departamento de Trabajo de EE. UU.: www.dol.gov/agencies/vets - 1-866-237-0275 Preparación y Empleo para Veteranos del VA ("VR&E"): www.benefits.va.gov/vocrehab

Recursos sobre beneficios fiscales
Comuníquese con la oficina del tasador de impuestos de su ciudad o pueblo para obtener información sobre los beneficios