Hawaii State Postings

Always Designing for People®

HAWAII

AVISO PARA LOS EMPLEADOS

LEY DE COMPENSACIÓN POR DISCAPACIDAD

Compensación al trabajador – Usted tiene el derecho a recibir beneficios de compensación al trabajador y cuidados médicos si sufre una lesión relacionada con el trabajo. Deberá informar la fecha, hora y circunstancia de su lesión de manera inmediata a su empleador o supervisor. Brinde el nombre de su compañía aseguradora a su médico para que él conozca a dónde enviar el informe del médico. Si su empleador no presenta un informe de la lesión, usted podrá presentar un reclamo escrito ante la División de Compensación por Discapacidad. Usted no paga el costo de la prima; su empleador paga el monto completo.

Usted tiene derecho a acceder a todos los servicios y suministros médicos, quirúrgicos y hospitalarios requeridos incluyendo medicamentos; beneficios semanales desde el cuarto día de la discapacidad para reemplazar la pérdida de su salario, lo que representa el 66 2/3% de su salario semanal promedio pero no más del monto de beneficios semanal máximo establecido anualmente por el Departamento; beneficios adicionales si la lesión resulta en una discapacidad permanente o desfiguración; rehabilitación vocacional, si corresponde; gastos de entierro y funeral si la lesión laboral resulta en muerte; y beneficios semanales adicionales para el cónyuge sobreviviente y otros dependientes.

Seguro por Discapacidad Temporal – Usted tiene el derecho a presentar un reclamo para acceder a los beneficios del seguro por discapacidad temporal dentro de los 90 días a partir de la fecha de discapacidad si sufre una lesión/enfermedad deshabilitante no relacionada con el trabajo o no puede trabajar debido a su embarazo. Su empleador o aseguradora deberá entregarle el formulario de reclamo TDI-45 u otro formulario de reclamo autorizado. Podrá recibir beneficios del seguro por discapacidad temporal (TDI, por sus siglas en inglés) si un médico certifica correctamente su incapacidad para trabajar. Generalmente, usted deberá haber trabajado para un empleador en Hawaii al menos dos semanas antes de su discapacidad. Durante las últimas 52 semanas, usted deberá haber: trabajado al menos 14 semanas; deberá haber recibido el pago de al menos 20 horas por semana y deberá haber ganado $400 como mínimo.

Luego de un periodo de espera de 7 días consecutivos, usted recibirá el pago del 58% de su salario semanal promedio, sin exceder el máximo que establece la ley de TDI. Su empleador puede tener un plan "equivalente" aprobado por el Departamento, que puede ofrecer beneficios diferentes. Deberá solicitar información a su empleador en caso de que tenga un plan "equivalente".

Su empleador le puede solicitar que comparta el costo de la prima. Su parte no podrá ser mayor a la mitad del costo y no deberá exceder el .5% de su salario semanal. Su empleador paga la parte restante que excede el límite prescrito. Si usted no reúne los requisitos para acceder a los beneficios (consulte el segundo párrafo), su empleador no puede deducirle contribuciones de su parte en el costo de la prima.

Atención Médica Prepagada – Usted tiene el derecho a inscribirse en el plan de seguro de atención médica prepagada de su empleador después de 4 semanas consecutivas de empleo en las que haya trabajado al menos 20 horas cada semana. El Departamento de Trabajo y Relaciones Industriales debe aprobar el plan de atención médica e incluir cobertura de seguro para atención médica hospitalaria, quirúrgica, médica, de diagnóstico y de maternidad.

Deberá reclamar los beneficios de este programa si una enfermedad o lesión no relacionada con el trabajo requiere cuidados médicos. Brinde a su médico u hospital el nombre del contratista de atención médica de su empleador y el nombre del plan.

Si le solicitan que comparta el costo de la prima para su cobertura, su parte no podrá ser mayor al 1.5% de su salario mensual o a la mitad del costo de la prima (cualquiera de las opciones que sea menor). Su empleador paga el saldo.

División de compensación de discapacidad:

Oahu: 586-9161 (La Compensación de trabajadores)
586-9188 (Seguro Temporario de Incapacidad y Asistencia médica Pagada por adelantado)

Hilo: 974-6464
Kona: 322-4808
Maui: 243-5322
Kauai: 274-3351

Revisado 01/02/2024

Usted tiene derecho a una caja fuerte y lugar de trabajo saludable

¡Es La Ley!

- Tiene derecho a notificar a su empleador o a HIOSH (808-586-9092) sobre los peligros en el lugar de trabajo. HIOSH mantendrá su nombre e identidad confidencial.
- Tiene derecho a solicitar una inspección de HIOSH si cree que existen 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 de HIOSH emitidas a su empleador. Su empleador debe publicar las citas en o cerca del lugar de la presunta 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 de seguridad y salud 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 a continuación 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.***
- Informe a OSHA todas las muertes relacionadas con el trabajo dentro de las 8 horas, y todas las hospitalizaciones, amputaciones y pérdidas de un paciente dentro de las 24 horas.
- 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 tales avisos se encuentran habitualmente.

La Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de Hawái de 1972, Capítulo 396, Estatutos Revisados de Hawái, garantiza condiciones de trabajo seguras y saludables para cada trabajador en el estado. La División de Seguridad y Salud Ocupacional de Hawái (HIOSH) del Departamento de Trabajo y Relaciones Industriales del estado tiene la responsabilidad principal de administrar la Ley de HIOSH. HIOSH no cubre a los contratados para el servicio doméstico en o alrededor de una casa privada, empleados marítimos o de construcción naval, empleados cubiertos por una agencia federal y empleados que trabajan en instalaciones militares. La Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA) supervisa el programa de HIOSH para garantizar su efectividad. Si cree 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:

Administrador regional
Departamento de Trabajo de los EE. UU.
Administración de Seguridad y Salud
90 7th Street, Suite 18100
San Francisco, California 94103

Las normas y estándares de HIOSH u otra información del programa se pueden obtener en:

HIOSH
830 Punchbowl Street, habitación 423
Honolulu, Hawaii 96813
Teléfono: (808) 586-9116
http://labor.hawaii.gov/hiosh/

Revisado 01/02/2024

AVISO PARA LOS EMPLEADOS

Leyes que Prohíben la Discriminación en el Empleo

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

No se le puede negar un trabajo, despedirlo o someterlo a términos y condiciones de empleo desiguales debido a su raza, sexo, incluida la identidad o expresión de género, opciones reproductivas, negarse a celebrar un acuerdo de no divulgación que le impida hablar sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo o agresión 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 acoso sexual o agresión sexual.

Ejemplos de Discriminación Ilegal en el Empleo:

- Si usted es una empleada que está embarazada y le niegan la licencia recomendada por su médico o le niegan la reincorporación a la misma posición laboral o una posición similar luego del nacimiento de su hijo.
- Si usted está sujeto a propuestas o sugerencias sexuales inoportunas, le ofrecen beneficios a cambio de favores sexuales, lo amenazan con descenso de su categoría, despido o pérdida de beneficios por rechazar propuestas sexuales o está sujeto a una conducta sexual inoportuna.
- Si le niegan un trabajo o una promoción por su raza, sexo, incluyendo la identidad de género o expresión, orientación sexual, edad, religión, color, ascendencia, discapacidad, estado civil, estado de unión civil, historial de crédito, reporte de crédito, arresto y registro de la corte (excepto en circunstancias limitadas), o estado 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, negándose a celebrar un acuerdo de no divulgación que le impida hablar sobre acoso o agresión sexual en el lugar de trabajo, orientación, edad, religión, color, ascendencia, discapacidad, estado civil, historial crediticio, informe crediticio, antecedentes judiciales y de arresto, o condición de víctima de violencia doméstica o sexual.

Puede presentar la queja llamando a la Comisión de Derechos Civiles de Hawaii. Según la ley estatal, usted debe presentar su queja dentro de los 180 días del acto de discriminación.

Usted tiene derecho a no sufrir de discriminación o represalias de parte de su empleador si presenta una queja, participa en una investigación o se opone a alguna práctica discriminatoria.

Comisión de Derechos Civiles de Hawaii:

Oahu: 586-8636
Hawaii: 974-4000, ext. 68636
Maui: 984-2400, ext. 68636
Kauai: 274-3141, ext. 68636
Molokai/Lanai: 1-800-468-4644, ext. 68636
TDD/TTY: 586-8636

Revisado 01/02/2024

AVISO PARA LOS EMPLEADOS

AVISO EXIGIDO PARA TRABAJADORES DESPLAZADOS/ CIERRES DE PLANTA

Usted tiene derecho a recibir notificación por escrito con al menos 60 días de anticipación sobre posibles despidos o ceses debido a ciertas transacciones comerciales llevadas a cabo por su empleador. Su empleador deberá también notificar al Departamento de Trabajo y Relaciones Industriales de la misma manera de acuerdo con la Ley de Trabajadores Desplazados (DWA, por sus siglas en inglés). La DWA se aplica a las empresas que tienen por lo menos 50 personas empleadas en el estado en cualquier momento durante los 12 meses antes del evento, y son una parte actuante en una venta, transferencia, fusión, quiebra, adquisición comercial o transacción comercial, que resultará en la reubicación fuera del estado o el cierre de toda o de parte de las operaciones.

Usted tiene derecho a recibir el pago de una asignación para trabajadores desplazados si lo despiden a causa de estas transacciones y es elegible para recibir beneficios de compensación por desempleo. Este pago complementa los beneficios por desempleo por un período máximo de 4 semanas.

Para recibir información general sobre la Ley de Trabajadores Desplazados o la Asignación para Trabajadores Desplazados, llame a la División de Desarrollo Laboral al 586-8877. Para recibir información respecto a la ayuda para empleadores y empleados que enfrentan el cierre de una empresa, comuníquese con las siguientes oficinas de la Centros de empleo americanos:

Centros de empleo americanos:

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

Revisado 01/02/2024

AVISO PARA LOS EMPLEADOS

LEY DE SEGURO POR DESEMPLEO

Usted tiene derecho a las prestaciones por desempleo si pierden su trabajo o sus horas de trabajo se reducen sustancialmente por causas ajenas a su propia cuenta. Usted puede presentar su reclamo de beneficios del seguro de desempleo en línea o en persona en una oficina de reclamaciones local.

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

Información importante:

- Cuando usted presenta, usted debe proporcionar su número de seguro social.
- Si usted no es ciudadano estadounidense, deberá tener disponible su número de registro de extranjero.
- Deberá suministrar información de todos sus empleadores en los últimos 18 meses, tal como el nombre, la dirección, el código postal y el número de teléfono del empleador, asimismo la fecha de empleo y la razón de la finalización de la relación laboral. Los ex militares deberán tener su DD 214 (miembro 4) disponible. Los ex empleados federales deberán tener su Formulario Estándar 8, Formulario Estándar 50 o recibos de pago disponibles.
- Presente su reclamo oportunamente. Su reclamo tendrá efecto desde la semana en que usted presente el reclamo ante las Oficinas de Seguro por Desempleo.
- Si los beneficios son pagaderos, debe recibir sus pagos por depósito directo. Usted debe proporcionar su tipo de cuenta (ahorro o de cheques), institución financiera número de ruta, y su número de cuenta.

Oficinas de Seguro por Desempleo:

Desempleo general . . . . . (833) 901-2275
Oahu Claims Office . . . . . 586-8970 . . . . . dlir.ui.oahu@hawaii.gov
Hilo Claims Office . . . . . 974-4086 . . . . . dlir.ui.hilo@hawaii.gov
Kona Claims Office . . . . . 322-4822 . . . . . dlir.ui.kona@hawaii.gov
Maui Claims Office . . . . . 984-8400 . . . . . dlir.ui.maui@hawaii.gov
Kauai Claims Office. . . . . 274-3043 . . . . . dlir.ui.kauai@hawaii.gov
Liable Interstate Unit . . . . . (808) 586-8970 . . . . . dlir.ui.oahu@hawaii.gov

Citas:

Revisado 01/02/2024

Reclamos regulares de UI, Adjudicación regular de UI y servicios para empleadores.....http://labor.hawaii.gov/ui/appointments

AVISO PARA LOS EMPLEADOS

LEYES SOBRE HORARIO Y SALARIO

Salario mínimo: tiene derecho a recibir un salario mínimo de 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 propinas" se les puede pagar menos por hora.

Horas Extras – Usted tiene derecho a que le paguen horas extras como mínimo una y media veces la tasa regular por todas las horas trabajadas que excedan las 40 horas por semana laboral. La ley también exige que los empleadores mantengan registros de nóminas durante al menos 6 años.

- La Ley de Horario y Salario de Hawaii exime a ciertos tipos de empleo de un salario mínimo y de horas extras, tales como vendedores externos y empleados en capacidad ejecutiva, administrativa, de supervisión o profesional.

Pago de salarios - usted tiene derecho a ser pagado por lo menos dos veces al mes en días de pago regulares señalados por adelantado en efectivo o con cheques convertibles en dinero en efectivo; dentro de 7 días después del final de cada período de pago; salarios pagados en su totalidad en el momento de la descarga o a más tardar el día hábil siguiente; o pagado no más tarde que el próximo día de pago regular si dejar o renunciar. Sin embargo, si usted da su empleador uno pagar aviso del período de su intención de dejar de fumar, le tiene que pagar el último día de trabajo.

Requisitos de notificación - Usted tiene derecho a ser notificado por escrito en el momento de la contratación de la tarifa de pago y los días de pago. Cualquier cambio en los arreglos de pago antes de la época de estos cambios, y de las políticas en materia de vacaciones, enfermedad, o la paga de vacaciones se deben hacer por escrito o por medio de una notificación publicada. También debe ser suministrado con una declaración de pago el día de pago que muestra los salarios brutos, cantidad y el propósito de cada deducción, el pago neto, fecha de pago y pagar período cubierto. Si su empleador requiere que usted da aviso anticipado de dejar de fumar y que está despedido después de dar ese aviso, el empleador es responsable de los salarios que habría ganado hasta el último día que la intención de trabajar, a menos que usted fue despedido por causa justificada.

Retención de Salarios – Usted tiene derecho a asegurarse de que no existan retenciones injustas de su salario. Su empleador no podrá cobrar, deducir u obtener autorización para deducir por:

- Multas (por ejemplo – un monto que usted debe pagar a su empleador por llegar tarde).
- Faltante de caja en una caja registradora común o en una caja para el dinero que usan dos o más personas, o en una caja registradora o caja para el dinero bajo su único control a menos que le hayan dado la oportunidad de dar cuenta de todo el dinero recibido al comienzo del turno y todo el dinero entregado al final del turno.
- Costos de reemplazo o multas por rotura.
- Pérdidas debido a que usted aceptó cheques que luego no se pudieron cobrar, en caso su empleador lo haya autorizado a aceptar cheques.
- Pérdidas por trabajo mal realizado, propiedad perdida o robada, daño a la propiedad, falta de crédito del cliente o falta de pago por mercaderías o servicios recibidos por los clientes, siempre y cuando esas pérdidas no sean por causa de su indiferencia deliberada o intencional sobre el interés del empleador.

Su empleador o posible empleador no puede solicitarle a usted que pague una tarifa por procesamiento de una solicitud de trabajo. Su empleador puede deducir los impuestos federales o estatales retenidos, montos especificados por órdenes judiciales y montos que usted autorizó por escrito.

Cobro de Salarios No Pagados – Usted tiene derecho a presentar una queja en caso de salarios no pagados ante la División de Estándares Salariales dentro de un año a partir de la fecha en que se venció el salario. Ciertos ejecutivos, administradores, profesionales y vendedores externos pueden necesitar presentar un reclamo en un tribunal de jurisdicción competente.

Ley de licencia familiar de Hawái- Usted tiene derecho a recibir hasta 4 semanas de licencia no remunerada con protección laboral por el nacimiento o la 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. Los permisos pagados acumulados pueden sustituirse por cualquier parte del período de 4 semanas. Si su empleador proporciona licencia por enfermedad pagada, puede usar hasta 10 días de su licencia por enfermedad acumulada y disponible por año, a menos que un acuerdo de negociación colectiva disponga más de 10 días.

Salario general y horas extras en proyectos de construcción del gobierno del condado y estatal - Usted tiene derecho a que le paguen el salario general en proyectos de construcción del gobierno.

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

Accidentes del trabajo - Usted tiene derecho a presentar una queja si piensa que ha sido suspendido, dado de alta, o discriminado únicamente por una lesión en el trabajo que es compensable bajo las Leyes de Compensación de los Trabajadores, excepto bajo ciertas circunstancias.

División de las normas de salario:

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

Revisado 01/02/2024

Aviso al empleador / empleados

Su estado tiene su propia ley del salario mínimo que requiere anunciando un aviso con respecto a los aspectos de esa ley. Los empleadores son requeridos a anunciar el aviso Federal del Salario mínimo del Departamento del los Estados Unidos. Adicionalmente se requiere el aviso que su estado proporcione. Según el Departamento de Partido Laborista; donde Federal y la ley del estado tienen las tasas diferentes del salario mínimo, el estándar más alto aplica.

Este aviso se publica con propósitos informativos únicamente

Estado de Hawaii
Departamento del Trabajo y Relaciones Laborales
830 Punchbowl Street
Honolulu, Hawaii 96813
Teléfono: (808) 586-8842
Correo Electrónico: dlir.director@hawaii.gov

Este aviso proporciona información general. Esto no tiene la intención de servir como un sustituto de asesoría legal. Para obtener consejo legal específico en situaciones individuales, por favor consulte con un abogado.

Jade T. Butay, Director • Departamento del Trabajo y Relaciones Laborales

Igualdad de Oportunidades Empleador/Programa
Ayudas y servicios auxiliares están disponibles a pedido de personas con discapacidad. TDD / TTY Marque 711 y luego pidén (808) 586-8842.

Algunos de estas notificaciones fueron traducida por una compañía privada, a menos que la agencia del gobierno lo ha publicado.

C0124

HAWAII

© 2024 ALLC

SP-HI-S

Employers:
For additional information on our services, speak to your local sales associate or visit us at:
www.adp.com

The ADP Logo is a registered trademark of ADP, Inc. All other products and marks are the property of their respective owners.

C0124 • 0124 • v16

Copyright © 2024 ADP, LLC. ALL RIGHTS RESERVED.
The ADP Logo, ADP, ADP Always Designing for People, and RUN Powered by ADP are registered trademarks of ADP, LLC.

ALLC 20240125

Compliance Date January 2024

Always Designing for People®