

NEW HAMPSHIRE EEOC

EEOC - KNOW YOUR RIGHTS: WORKPLACE DISCRIMINATION IS ILLEGAL

Know Your Rights: Workplace Discrimination is Illegal

The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) enforces federal laws that protect you from discrimination in employment. If you believe you've been discriminated against at work or in applying for a job, the EEOC may be able to help.

Who is Protected?

- Employees (current and former), including managers and temporary employees.
- Job applicants.
- Union members and applicants for membership in unions.

What Organizations are Covered?

- Most private employers.
- State and local governments (as employers).
- Educational institutions (as employers).
- Staffing agencies.

What Types of Employment Discrimination are Prohibited?

The EEOC's laws prohibit employers from discriminating against you, regardless of your immigration status, on the bases of:

- Color.
- Religion.
- National origin.
- Sex (including pregnancy, childbirth, and related medical conditions, sexual orientation, or gender identity).
- Age (40 and older).
- Disability.

Genetic Information (including employer requests for, or purchase, use, or disclosure of genetic tests, genetic services, or family medical history)

- Retaliation for filing a charge, reasonably opposing discrimination, or participating in a discrimination lawsuit, investigation, or proceeding.
- Interference, coercion, or threats related to exercising rights regarding disability discrimination.

What Employment Practices can be Challenged as Discriminatory?

Examples of practices that may be challenged as discriminatory include:

- Discharge, firing, or lay-off.
- Harassment (including unwelcome verbal or physical conduct).
- Hiring or promotion.
- Assignment.
- Pay (unequal wages or compensation).
- Failure to provide reasonable accommodation for a disability; pregnancy, childbirth, or related medical condition.
- Discharge, firing, or lay-off.
- Observation or practice.
- Benefits.
- Job training.
- Classification.
- Referral.
- Refusal to accept or disclose genetic information of employees.
- Requesting or disclosing medical information of employees.
- Conduct that might reasonably discourage someone from opposing discrimination, filing a charge, or participating in an investigation or proceeding.

What can You Do if You Believe Discrimination has Occurred?

Discrimination can be challenged as discriminatory if the EEOC promptly if you suspect discrimination. Do not delay, because there are strict time limits for filing a charge with the EEOC, 180 or 300 days, depending on where you live/work. You can reach the EEOC in any of the following ways:

Submit an inquiry through the EEOC's public portal:

<https://eefirst.eeoc.gov/first/submit>

Call 1-800-669-4000 (toll free) 1-800-669-6820 (TTY) 1-844-234-5122 (ASL video phone)

Visit an EEOC field office (information at www.eeoc.gov/first/office)

E-Mail info@eeoc.gov

Additional information about the EEOC, including information about filing a charge and discrimination, is available at www.eeoc.gov.

EMPLOYERS HOLDING FEDERAL CONTRACTS OR SUBCONTRACTS

The Department of Labor's Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP) enforces the nondiscrimination and affirmative action provisions of executive orders issued by the President of the United States. These orders prohibit discrimination against employees and applicants for employment on the basis of race, color, religion, sex, sexual orientation, gender identity, and national origin, and requires affirmative action to ensure equality of opportunity in all aspects of employment.

Disability Section 503 of the Rehabilitation Act of 1973, as amended, prohibits qualified individuals with disabilities from discrimination in hiring, promotion, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, and other aspects of employment by federal contractors. Disability discrimination includes not making reasonable accommodations to the known physical or mental limitations of an otherwise qualified individual with a disability who is as capable as employees, barring undue hardship to the employer. Section 503 also requires that Federal contractors take affirmative action to employ and advance in employment qualified individuals with disabilities at all levels of employment, including the executive level.

PROGRAMS OR ACTIVITIES RECEIVING FEDERAL FINANCIAL ASSISTANCE

Race, Color, National Origin, Sex In addition to the protections of Title VII of the Civil Rights Act of 1964, as amended, Title VI of the Civil Rights Act of 1964, as amended, prohibits discrimination on the basis of race, color, or national origin in any program or activity that receives Federal financial assistance. Employment discrimination is covered by Title VI if the primary objective of the financial assistance is provision of employment, or where employment discrimination causes or may cause discrimination in providing services under such programs. Title IX of the Education Amendments of 1972 prohibits employment discrimination on the basis of sex in educational programs or activities which receive Federal financial assistance.

PAYMENT OF WAGES

STATE OF NEW HAMPSHIRE DEPARTMENT OF LABOR
PROTECTIVE LEGISLATION LAW

Wages in This Establishment Will Be Paid On:

☐ SUNDAY ☐ MONDAY ☐ TUESDAY ☐ WEDNESDAY ☐ THURSDAY ☐ FRIDAY ☐ SATURDAY

PAYMENT OF WAGES. All wages due an employee must be paid on a weekly or biweekly basis. The Labor Commissioner may, upon written petition showing good and sufficient reason, permit payment of wages less frequently, except it shall be at least once each calendar month.

NOTICE TO EMPLOYEES. Employer must notify employee in writing when hiring of the rate of pay, or any changes prior to change; make available in writing, or by posted notice, employment practices and policies on vacation pay, sick leave and other fringe benefits; furnish employee statement of deductions each payday.

LUNCH OR EATING PERIOD. An employer may not require an employee to work more than five consecutive hours without granting him a one-half-hour lunch or eating period, except if it is feasible for the employee to eat during the performance of his/her work, and the employer permits him/her to do so.

ACCESS TO PERSONNEL FILE. Every employer shall provide a reasonable opportunity for an employee who so requests to inspect such employee's personnel file and request copies of such employee with a copy of the personnel file.

WITHHOLDING WAGES. Employer may not withhold or divert any portion of an employee's wages unless required or empowered by state or federal law; or unless by written authorization by the employer for a lawful purpose accruing to the benefit of the employee, per regulation promulgated by the Commissioner.

EMPLOYEES SEPARATED. When an employee quits, resigns, or is suspended because of labor dispute wages must be paid not later than the next regular payday or by mail if the employee so requests. Employees discharged must be paid in full within seventy-two hours. Willful failure to pay as above subjects employer to liquidated damages of ten percent of the unpaid wages for each day except Sunday and legal holidays. In case of dispute over amount due, employer shall pay amount conceded by him to be due, leaving employee remedies of law for balance. The acceptance of payment by employee shall not constitute a release of the balance of a claim and any release required by an employer as a condition of payment shall be null and void and in violation of the law.

REQUIRED PAY. The employee shall be paid not less than 2 hours pay at their regular rate of pay. This does not apply to employees of counties or municipalities.

CIVIL PENALTY. There may be a minimum civil penalty of \$100.00 per violation of any section of the New Hampshire Labor Laws.

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

Rev. 02-01-18

ANTI-DISCRIMINATION NOTICE

It is illegal to discriminate against work-authorized individuals. Employers CANNOT specify which document(s) they will accept from an employee. The refusal to hire an individual because the documents have a future expiration date may also constitute illegal discrimination.

For information, please contact
The Office of Special Counsel for Immigration Related Unfair Employment Practices Office at 800-255-7688.

EMPLOYEE POLYGRAPH PROTECTION ACT

The Employee Polygraph Protection Act prohibits most private employers from using lie detector tests either for pre-employment screening or during the course of employment.

PROHIBITIONS Employers are generally prohibited from requiring or requesting any employee or job applicant to take a lie detector test, and from discharging, disciplining, or discriminating against an employee or prospective employee for refusing to take a test or for exercising other rights under the Act.

EXEMPTIONS Federal, State and local governments are not affected by the law. The Act does not apply to tests given by the Federal Government to certain private individuals engaged in national security-related activities. The Act permits polygraphs (a kind of lie detector test) to be administered in the private sector subject to restrictions, to certain prospective employees of security service firms (armored car, alarm, and guard), and of pharmaceutical manufacturers, distributors and dispensers. The Act also permits polygraphs, subject to restrictions, of certain employees of private firms who are reasonably suspected of involvement in a workplace incident (theft, embezzlement, etc.) that resulted in economic loss to the employer. The law does not preempt any provision of any State or local law or any collective bargaining agreement which is more restrictive with respect to lie detector tests.

EXAMINER RIGHTS Where polygraph tests are permitted, they are subject to numerous strict standards concerning the conduct and length of the test. Examiners have a number of specific rights, including the right to a written notice before testing, the right to refuse or discontinue a test, and the right not to have test results disclosed to unauthorized persons.

ENFORCEMENT The Secretary of Labor may bring court actions to restrain violations and assess civil penalties against employers. Employees or job applicants may also bring their own court actions.

THE LAW REQUIRES EMPLOYERS TO DISPLAY THIS POSTER WHERE EMPLOYEES AND JOB APPLICANTS CAN READILY SEE IT.

WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR
1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/eiswhd WH1462 REV 02/22

EQUAL PAY LAW

STATE OF NEW HAMPSHIRE DEPARTMENT OF LABOR
EQUAL PAY RSA 275:37

It is illegal in New Hampshire under both state and federal law to pay employees different wages for the same work based solely on sex. If you think that your employer has violated this provision, please contact the New Hampshire Department of Labor, 95 Pleasant St, Concord, NH 03301

Phone: (603) 271-1492, 271-6294, or 271-3176 | Fax: (603) 271-2668 | Email: InspectionDiv@dol.nh.gov

You may file a wage claim by downloading the form at: <http://www.nh.gov/labor/documents/wage-claim.pdf>

The full text of RSA 275:37 Equal Pay can be found at this link: <http://www.gencourt.state.nh.us/rsa/html/XXIII/275-37-37.htm>

Example: If your last day of work was a Friday and you worked a full week, visit the office nearest you to file your claim. If you followed a regular work week, Office Hours: 8am - 4:30pm Monday - Friday

What should you have available before you file?

- Your social security number
- Information about where you worked in the past 18 months, including names of companies, addresses and approximate dates you worked there.
- Your most recent check stubs, W2s, and 1099 forms available for easy reference.
- Change your name and then file a claim each week as directed to know if you are eligible!

Eligibility for Unemployment Compensation is determined on an individual basis and based on the law.

You have to open a claim and then file a claim each week to know if you are eligible.

Visit the NH Employment Security Resource Center in an Employment Security office near you for free resources, tools, and information, or visit our website at: www.nhes.nh.gov

NH EMPLOYMENT SECURITY OFFICES
www.nh.gov/nhes

Berlin	Conway	Littletown	Portsmouth
Claremont	Keene	Manchester	Salem
Concord	Laconia	Nashua	Somersworth

NHES is a proud member of America's Workforce Network and NH WORKS. NHES is an Equal Opportunity Employer and complies with the Americans with Disabilities Act. Auxiliary aids and services are available upon request to individuals with Disabilities. TDD Access: Relay NH 1-800-735-2964

DES 2188 1/12

UNEMPLOYMENT COMPENSATION

YOU ARE REQUIRED BY LAW TO POST THIS IN A CONSPICUOUS PLACE

UNEMPLOYMENT NOTICE

IF YOU BECOME PARTIALLY OR TOTALLY UNEMPLOYED:

Failure to apply as explained below may result in a loss in your entitlement to some benefits!

You must file your initial claim within 3 business days of becoming unemployed or not later than the last calendar day of the first week for which you wish to file for benefits. For filing purposes you are considered to be unemployed on the last day you actually work or on the day your work hours are significantly reduced. Your claim is effective the calendar week it is opened.

Filing in person
File a claim in person at the office nearest you and register for work at www.nh.gov/nhes
Example: If your last day of work was a Friday and you worked a full week, visit the office nearest you to file your claim. If you followed a regular work week, Office Hours: 8am - 4:30pm Monday - Friday

Filing over the Internet
File on-line and register for work at www.nh.gov/nhes
Example: If your last day of work was a Friday and you worked a full week, do not open your claim on-line that week. Open your claim the following Sunday - Saturday (before midnight).

What should you have available before you file?

- Your social security number
- Information about where you worked in the past 18 months, including names of companies, addresses and approximate dates you worked there.
- Your most recent check stubs, W2s and 1099 forms from the last 18 months
- The amounts of your separation pay, severance, vacation, holiday, sick, bonus pay and wages in lieu of notice you received or expect to receive

Who pays for Unemployment Compensation?

Unemployment Compensation is determined on an individual basis and based on the law. You have to open a claim and then file a claim each week to know if you are eligible.

NH EMPLOYMENT SECURITY OFFICES
www.nh.gov/nhes

Berlin	Conway	Littletown	Portsmouth
Claremont	Keene	Manchester	Salem
Concord	Laconia	Nashua	Somersworth

NHES is a proud member of America's Workforce Network and NH WORKS. NHES is an Equal Opportunity Employer and complies with the Americans with Disabilities Act. Auxiliary aids and services are available upon request to individuals with Disabilities. TTY/TDD Access: Relay NH 1-800-735-2964

DES 218 1/12

WHISTLEBLOWERS' PROTECTION ACT

STATE OF NEW HAMPSHIRE DEPARTMENT OF LABOR
THE WHISTLEBLOWERS' PROTECTION ACT - RSA 275-E

An employer shall not discharge, threaten, or discriminate against any public or private employee

- If the employee, in good faith, reports or causes to be reported an alleged violation of any law or rule adopted under the laws of this state, a political subdivision of this state, or the United States;
- OR the employee objects to or refuses to participate in any activity that the employee, in good faith, believes is a violation of the law or rule;
- OR the employee refuses to execute a directive which the employee, in good faith, believes violates any law or rule adopted under the laws of this state, a political subdivision of this state or the United States;
- OR, the employee participates in an investigation, hearing, or inquiry conducted by any governmental entity or any court action which concerns allegations that the employer has violated any law or rule adopted under the laws of this state, or the United States.

RIGHTS AND REMEDIES - RSA 275-E:4

After the employee has made a reasonable effort to maintain or restore his/her rights through any grievance procedure or similar process available with the employer and has filed the written complaint with the New Hampshire Department of Labor.

He/she may request a hearing with the New Hampshire Department of Labor, which can result in a judgment to order reinstatement, payment of fringe benefits, seniority rights, and injunctive relief.

ADDITIONAL RIGHTS AND REMEDIES FOR PUBLIC EMPLOYEES ONLY - RSA 275-E:8 and 9

Public employees can sue complaints to the New Hampshire Department of Labor, who has the authority to investigate complaints and information concerning the possible existence of any activity constituting fraud, waste, or abuse in the expenditure of any public funds, whether state or local, or relating to programs and operations involving the procurement of any supplies, services, or construction by government entities within the state.

The identity of the person who filed the complaint shall not be disclosed without his or her written consent, unless such disclosure is to a law enforcement agency that is conducting a criminal investigation.

No governmental entity shall take any retaliatory action against a public employee who, in good faith, files a complaint under this section and the public employee shall be afforded all protections under RSA 275-E:2.

No governmental entity shall threaten, discipline, demote, fire, transfer, reassign, or discriminate against a public employee who files a complaint with the department of labor under RSA 275-E:8 or otherwise discloses or threatens to disclose activities or information that the employee reasonably believes violates RSA 275-E:2, represents a gross mismanagement or waste of public funds, property, or manpower, or evidences an abuse of authority or a danger to the public health and safety.

Inspection Division
PO Box 2076
Concord NH 03302-2076
Telephone - (603) 271-1492 & 271-3176

Rudolph W. Ogden, III
Deputy Commissioner

Ken Merrifield
Commissioner

Rev. 06/25/18

FEDERAL MINIMUM WAGE

EMPLOYEE RIGHTS UNDER THE FAIR LABOR STANDARDS ACT

FEDERAL MINIMUM WAGE \$7.25 PER HOUR (Effective JULY 24, 2009)

The law requires employers to display this poster where employees can readily see it.

OVERTIME PAY At least 1 1/2 times your regular rate of pay for all hours worked over 40 in a workweek.

CHILD LABOR The FLSA requires employers to provide reasonable break time for a nursing employee to express breast milk for her nursing child for one year after the child's birth each time the employee needs to express breast milk. Employers must provide a place, other than a bathroom, that is shielded from view and free from intrusion from coworkers and the public, which may be used by the employee to express breast milk.

ENFORCEMENT The Department has authority to recover back wages and an equal amount in liquidated damages in instances of minimum wage, overtime, and other violations. The Department may litigate and/or recommend criminal prosecution. Employers may be assessed civil money penalties for each willful or repeated violation of the minimum wage or overtime pay provisions of the law. Civil money penalties may also be assessed for violations of the FLSA's child labor provisions. Heightened civil money penalties may be assessed for each child labor violation that results in the death or serious injury of any minor employee, and such assessments may be doubled when the violations are determined to be willful or repeated. The law also prohibits retaliating against third-party discharging workers who file a complaint or participate in any proceeding under the FLSA.

ADDITIONAL INFORMATION

- Certain occupations and establishments are exempt from the minimum wage, and/or overtime pay provisions. Certain narrow exemptions also apply to the pump at work requirements.
- Special provisions apply to workers in American Samoa, the Commonwealth of the Northern Mariana Islands, and the Commonwealth of Puerto Rico.
- Employers must provide greater employee protections; employers must comply with both.
- Some employees, including privately classified workers as "independent contractors" when they are actually employees under the FLSA. It is important to know the difference between the two because employees (unless exempt) are entitled to the FLSA's minimum wage and overtime pay protections and correctly classified independent contractors are not.
- Certain full-time students, student learners, apprentices, and workers with disabilities may be paid less than the minimum wage under special certificates issued by the Department of Labor.

WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR
1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/eiswhd WH1462 REV 02/22

EMPLOYEE OR INDEPENDENT CONTRACTOR

State of New Hampshire Department of Labor
Criteria to Establish an Employee or Independent Contractor

"Employee" means includes every person who may be permitted, required, or directed by any employer, in consideration of direct or indirect payment of money, to engage in any employment, but shall not include any person exempted from the definition of employee as stated in RSA 281-A:2, VI(b)(2), (3), or (4), or RSA 281-A:2, VI(b), or a person providing services as part of a residential placement for individuals with developmental, acquired, or emotional disabilities, or any person who meets all of the following criteria:

- (a) The person possesses or has applied for a federal employer identification number or social security number, or in the alternative, has agreed in writing to carry out the responsibilities imposed on employers under this chapter.
- (b) The person has control and discretion over the means and manner of performance of the work, in that the result of the work, rather than the means or manner by which the work is performed, is the primary element bargained for by the employer.
- (c) The person has control over the time when the work is performed, and the time of performance is not dictated by the employer. However, this shall not prohibit the employer from reaching an agreement with the person as to completion schedule, range of work hours, and maximum number of work hours to be provided by the person, and in the case of entertainment, the time such entertainment is to be presented.
- (d) The person hires and pays the person's assistants, if any, and to the extent such assistants are employees, supervises the details of the assistants' work.
- (e) The person holds himself or herself out to be in business for himself or herself or is registered with the state as a business and the person has continuing or recurring business liabilities or obligations.
- (f) The person is responsible for satisfactory completion of work and may be held contractually responsible for failure to complete the work.
- (g) The person is not required to work exclusively for the employer.

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

Rudolph W. Ogden, III
Deputy Commissioner

Ken Merrifield
Commissioner

THIS NOTICE MUST BE POSTED IN A CONSPICUOUS PLACE Rev. 02-01-18

NEW HAMPSHIRE MINIMUM WAGE

STATE OF NEW HAMPSHIRE DEPARTMENT OF LABOR
NEW HAMPSHIRE MINIMUM WAGE LAW
Revised Statutes Annotated Chapter 279, as amended

\$7.25 PER HOUR EFFECTIVE SEPTEMBER 1, 2008

Exempt from RSA 279 are: Employees employed in Household Labor, Domestic Labor, Farm Labor, Outside Sales Representatives, Summer Camps for Minors, Newspaper Carriers, Non-Professional Ski Patrol and Golf Caddies.

OVERTIME PAY: Those employees covered by RSA 279, with the following exceptions, shall in addition to their regular compensation, be paid at the rate of time and one-half for all time worked in excess of 40 hours in any one week:

- (a) Any employee employed by an amusement, seasonal, or recreational establishment if:
 - i) It does not operate for more than 7 months in any calendar year; or
 - ii) During the preceding calendar year, its average receipts for any 6 months of such year were not more than 33 1/3 percent of its average receipts for the other 6 months of such year.
- (b) Any employee of employees covered under the provisions of the Federal Fair Labor Standards Act

Typed employees of a restaurant, hotel, motel, inn or cabin, who customarily and regularly receive more than \$30 a month in tips directly from the customers will receive a base rate from the employer of not less than 45 percent of the applicable minimum wage. Restaurant shall include an establishment in a temporary or permanent building, kept, used, maintained, advertised, and held out to the public to be a place where meals are regularly prepared or served for which a charge is made and where seating and table service is available for customers or where delivery services are available. The term does not include establishments which do not primarily prepare and serve food. Typed employees shall also include employees who deliver meals prepared in a restaurant to the customer's home, office, or other location. If an employee shows to the satisfaction of the commissioner that the actual amount of wages received at the end of each pay period did not equal the minimum wage for all hours worked, the employer shall pay the employee the difference to guarantee the applicable minimum wage.

RECORDS. Every employer of employees shall keep a true and accurate record of the hours worked by each, wages paid to each, and classification of employment when necessary.

NEW HAMPSHIRE YOUTH EMPLOYMENT LAW

No youth under the age of 16 shall be employed or permitted to work without first obtaining a New Hampshire Youth Employment Certificate except for his/her parents, grandparents, guardian, or at work defined as casual or farm labor. **Certificates shall be obtained by an employer within 3 business days of the first day of employment.** Copies of certificates shall be kept on file by all employers of youths. An employer shall not employ a youth 16 or 17 years of age, unless the employer obtains and maintains on file a signed written document from the youth's parent or legal guardian permitting the youth's employment. The parental permission shall be on file at the establishment's worksite prior to the first day of employment. Written parental permission is not required for a 16 or 17 year old youth who has graduated from high school or obtained a general equivalency diploma.

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

Rudolph W. Ogden, III
Deputy Commissioner

Ken Merrifield
Commissioner

THIS NOTICE MUST BE POSTED IN CONSPICUOUS PLACE Rev. 02-01-18

NEW HAMPSHIRE WORKERS' COMPENSATION

NOTICE TO EMPLOYERS - WORKERS' COMPENSATION

Employers need to post their Workers' Compensation, "Notice of Compliance" notice in a conspicuous place.

"The primary responsibility for obtaining workers' compensation insurance coverage rests upon employers who must apply for and obtain coverage prior to the employment of any employee. Insurance agencies and carriers, however, share in this coverage responsibility, beginning with their receipt of an application for coverage. If an agency or carrier refuses to provide coverage on a voluntary basis, they must advise the employer about the availability of coverage under the Assigned Risk Plan of the National Council on Compensation Insurance and must also provide the necessary application form. After coverage is in effect, the employer will receive from the insurance carrier a **NOTICE OF COMPLIANCE** Form No. WCP-1, which needs to be posted in a conspicuous spot in the workplace in a prominent location regarding the rights and responsibilities of both employer and employees, as well as the name of the insurance carrier underwriting the workers' compensation coverage."

State of New Hampshire - Department of Labor - State Office Park South
95 Pleasant Street - Concord, New Hampshire 03301 - (603) 271-3176

Rudolph W. Ogden, III
Deputy Commissioner

Ken Merrifield
Commissioner

Rev. 02-01-18

PAYDAY NOTICE

Regular Paydays for Employees of

Company Name: _____
Should be as follows:

☐ Weekly ☐ Bi-Weekly ☐ Monthly ☐ Other _____

By: _____ Title: _____

WITHHOLDING STATUS

YOU MAY NEED TO CHECK YOUR WITHHOLDING

Since you last filed Form W-4 with your employer did you...

- Marry or divorce?
- Gain or lose a dependent?
- Were there major changes to...
- Your nonwage income (interest, dividends, capital gains, etc.)?
- Your family wage income (you or your spouse started or ended a job)?
- Your itemized deductions?
- Your tax credits?

If you can answer "YES..." to any of these questions, or you owed extra tax when you filed your last return, you may need to file a new Form W-4.

See your employer for a copy of Form W-4 or call the IRS at 1-800-829-3676. Now is the time to check your withholding. For more details, get Publication 919, How Do I Adjust My Tax Withholding?, or use the Withholding Calculator at www.irs.gov/individuals on the IRS web site.

Employer: Please post or publish this Bulletin Board Poster so that your employees will see it. Please indicate where they can get forms and information on this subject.

IRS
Department of the Treasury
Internal Revenue Service www.irs.gov

Publication 213
(Rev. 8-2009)
Cat. No. 11047P

VACATION SHUTDOWN NOTICE

PLEASE HELP YOUR EMPLOYEES BY VOLUNTARILY POSTING THIS IN A CONSPICUOUS PLACE

NHES
New Hampshire Employment Security
Your source for employment security information

IS YOUR COMPANY HAVING A VACATION SHUTDOWN?

After your last day of work, open a claim on the Internet at www.nhes.nh.gov

If you do not have Internet access, please go immediately to your nearest NH Employment Security office

- File as directed on the Internet application.
- Vacation and holiday pay claims as wages in reference to Unemployment Compensation, but if you are unsure about eligibility because of vacation or holiday pay, please open a claim and file.

Failure to apply immediately may result in a loss in your entitlement to some benefits!

What should you have available before you file?

- Your social security number
- Know where you worked in the past 18 months, including names of companies, addresses and approximate dates you worked there.
- Have your check stubs, W2s, and 1099 forms available for easy reference.

You have to open a claim and then file a claim each week as directed to know if you are eligible!

Eligibility for Unemployment Compensation is determined on an individual basis and based on the law.

Visit the NH Employment Security Resource Center in an Employment Security office near you for free resources, tools, and information, or visit our website at: www.nhes.nh.gov

NH EMPLOYMENT SECURITY OFFICES
www.nh.gov/nhes

Berlin	Conway	Littletown	Portsmouth
Claremont	Keene	Manchester	Salem
Concord	Laconia	Nashua	Somersworth

NHES is a proud member of America's Workforce Network and NH WORKS. NHES is an Equal Opportunity Employer and complies with the Americans with Disabilities Act. Auxiliary aids and services are available upon request to individuals with Disabilities. TDD Access: Relay NH 1-800-735-2964

DES 2188 1/12

UNEMPLOYMENT COMPENSATION

YOU ARE REQUIRED BY LAW TO POST THIS IN A CONSPICUOUS PLACE

UNEMPLOYMENT NOTICE

IF YOU BECOME PARTIALLY OR TOTALLY UNEMPLOYED:

Failure to apply as explained below may result in a loss in your entitlement to some benefits!

You must file your initial claim within 3 business days of becoming unemployed or not later than the last calendar day of the first week for which you wish to file for benefits. For filing purposes you are considered to be unemployed on the last day you actually work or on the day your work hours are significantly reduced. Your claim is effective the calendar week it is opened.

Filing in person
File a claim in person at the office nearest you and register for work at www.nh.gov/nhes
Example: If your last day of work was a Friday and you worked a full week, visit the office nearest you to file your claim. If you followed a regular work week, Office Hours: 8am - 4:30pm Monday - Friday

Filing over the Internet
File on-line and register for work at www.nh.gov/nhes
Example: If your last day of work was a Friday and you worked a full week, do not open your claim on-line that week. Open your claim the following Sunday - Saturday (before midnight).

What should you have available before you file?

- Your social security number
- Information about where you worked in the past 18 months, including names of companies, addresses and approximate dates you worked there.
- Your most recent check stubs, W2s and 1099 forms from the last 18 months
- The amounts of your separation pay, severance, vacation, holiday, sick, bonus pay and wages in lieu of notice you received or expect to receive

Who pays for Unemployment Compensation?

Unemployment Compensation is determined on an individual basis and based on the law. You have to open a claim and then file a claim each week to know if you are eligible.

NH EMPLOYMENT SECURITY OFFICES
www.nh.gov/nhes

Berlin	Conway	Littletown	Portsmouth
Claremont	Keene	Manchester	Salem
Concord	Laconia	Nashua	Somersworth

NHES is a proud member of America's Workforce Network and NH WORKS. NHES is an Equal Opportunity Employer and complies with the Americans with Disabilities Act. Auxiliary aids and services are available upon request to individuals with Disabilities. TTY/TDD Access: Relay NH 1-800-735-2964

DES 218 1/12

WHISTLEBLOWERS' PROTECTION ACT

STATE OF NEW HAMPSHIRE DEPARTMENT OF LABOR
THE WHISTLEBLOWERS' PROTECTION ACT - RSA 275-E

An employer shall not discharge, threaten, or discriminate against any public or private employee

- If the employee, in good faith, reports or causes to be reported an alleged violation of any law or rule adopted under the laws of this state, a political subdivision of this state, or the United States;
- OR the employee objects to or refuses to participate in any activity that the employee, in good faith, believes is a violation of the law or rule;
- OR the employee refuses to execute a directive which the employee, in good faith, believes violates any law or rule adopted under the laws of this state, a political subdivision of this state or the United States;
- OR, the employee participates in an investigation, hearing, or inquiry conducted by any governmental entity or any court action which concerns allegations that the employer has violated any law or rule adopted under the laws of this state, or the United States.

RIGHTS AND REMEDIES - RSA 275-E:4

After the employee has made a reasonable effort to maintain or restore his/her rights through any grievance procedure or similar process available with the employer and has filed the written complaint with the New Hampshire Department of Labor.

He/she may request a hearing with the New Hampshire Department of Labor, which can result in a judgment to order reinstatement, payment of fringe benefits, seniority rights, and injunctive relief.

ADDITIONAL RIGHTS AND REMEDIES FOR PUBLIC EMPLOYEES ONLY - RSA 275-E:8 and 9

Public employees can sue complaints to the New Hampshire Department of Labor, who has the authority to investigate complaints and information concerning the possible existence of any activity constituting fraud, waste, or abuse in the expenditure of any public funds, whether state or local, or relating to programs and operations involving the procurement of any supplies, services, or construction by government entities within the state.

The identity of the person who filed the complaint shall not be disclosed without his or her written consent, unless such disclosure is to a law enforcement agency that is conducting a criminal investigation.

No governmental entity shall take any retaliatory action against a public employee who, in good faith, files a complaint under this section and the public employee shall be afforded all protections under RSA 275-E:2.

No governmental entity shall threaten, discipline, demote, fire, transfer, reassign, or discriminate against a public employee who files a complaint with the department of labor under RSA 275-E:8 or otherwise discloses or threatens to disclose activities or information that the employee reasonably believes violates RSA 275-E:2, represents a gross mismanagement or waste of public funds, property, or manpower, or evidences an abuse of authority or a danger to the public health and safety.

Inspection Division
PO Box 2076
Concord NH 03302-2076
Telephone - (603) 271-1492 & 271-3176

Rudolph W. Ogden, III
Deputy Commissioner

Ken Merrifield
Commissioner

THIS NOTICE MUST BE POSTED IN A CONSPICUOUS PLACE Rev. 02-01-18

NOTICE OF VETERANS' BENEFITS AND SERVICES

STATE OF NEW HAMPSHIRE DEPARTMENT OF LABOR
NOTICE OF VETERANS' BENEFITS AND SERVICES

Employees may access information about veterans' benefits and services through the following:

New Hampshire Department of Military Affairs and Veterans' Services
Main Website: www.dmvav.nh.gov - Telephone: (603) 225-1200
NH Veterans Freedom to Smile - www.dmvav.nh.gov/community-based-services
www.dmvav.nh.gov/veterans-services - Telephone: (603) 624-9230

Substance Abuse and Mental Health Treatment Resources
NH Strong as Granite - www.dhhs.nh.gov/programs-services/health-care/
behavioral-health/strong-granite
www.nh.gov/veterans-services/job-seekers-services - Veterans Health Services Administration - www.samhsa.gov - 1-877-726-4277
US Department of Veterans Affairs ("VA") - www.va.gov - 1-800-827-1000
National Alliance on Mental Illness ("NAMI") - www.nami.org - 1-800-959-6264
NH Recovery Friendly Workplace Initiative - www.recoveryfriendlyworkplace.com - (603) 271-2121

Educational, Workforce, and Training Resources
NH Department of Employment Security - www.nhes.nh.gov
www.nhes.nh.gov/services/job-seekers-services - (603) 224-3311
US Department of Labor Veterans' Employment and Training Service - www.dol.gov/agencies/vets - 1-866-237-0275
VA Veterans Readiness and Employment ("VRE") - www.benefits.va.gov/vocrehab

Tax Benefit Resources
Contact your town/city tax assessor's office for information about veterans' property tax credit benefits.
Obtaining a Veterans' Indicator on Driver's License or Non-driver ID Cards
NH Department of Safety, Division of Motor Vehicles - www.dmv.nh.gov - (603) 227-4000
Unemployment Insurance Benefits
NH Department of Employment Security - www.nhes.nh.gov - (603) 224-3311
Whole Health Care Services - to include Oral Health Care Options for qualified NH Veterans
VA Manchester Health Care System - https://www.va.gov/manchester-health-care/ - (603) 624-4366
NH Veterans Freedom to Smile - www.dmvav.nh.gov/community-based-services
Military programs/veterans-freedom-smile-initiative-oral-health-care-based
Legal Services Resources
603 Legal Aid - www.603legalaid.org - (603) 224-3333
New Hampshire Legal Assistance - www.nhla.org - 1-800-562-3174
NH Bar Association Lawyer Referral Service - www.nhbar.org - (603) 229-0002
Veterans' Crisis Line
Dial 988 then Press 1

Danielle N. Albert
Deputy Commissioner

Ken Merrifield
Commissioner

Rev. 09-12-2024

OSHA

Conozca sus Derechos: La Discriminación en el Lugar de Trabajo es Ilegal

Comprenda los derechos de los empleados en el empleo (EEOC) en los Estados Unidos. ¿Usted debe cumplir las leyes federales que lo protegen contra la discriminación en el empleo? Si cree que ha sido discriminado(a) en el trabajo o al solicitar un trabajo, la EEOC puede ayudarle.

¿Quién está Protegido?

- Empleados actuales y anteriores, incluyendo gerentes y empleados temporales
- Aplicantes de trabajo
- Miembros de sindicatos y solicitantes de membresía en un sindicato
- Quiénes son estas personas?
- Gobiernos estatales y locales (como empleadores)
- Empresas privadas
- Sindicatos
- Agencias de empleo
- Quiénes no están protegidos (como empleados no legales)?

Según las leyes de la EEOC, un empleador no puede discriminar, independientemente de su estatus migratorio, por motivos de:

- Raza
- Religión
- Origen nacional
- Sexo
- Edad
- Discapacidad
- Información genética (incluyendo solicitudes del empleador para la compra, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos o historial médico familiar)

¿Qué Puede Hacer si Cree que ha Ocurrido Discriminación?

- Comuníquese con la EEOC de inmediato si sospecha discriminación. No debe esperar hasta que termine el tiempo estricto para presentar una denuncia por discriminación (180 o 300 días, según el lugar donde ocurra la discriminación).
- Presentar una denuncia a la EEOC de cualquiera de las siguientes maneras:

Presentar una denuncia a la EEOC:

- Llame al 1-800-669-4000 (número gratuito)
- Envíe una carta por correo postal a: EEOC, 400 T Street, N.E., Washington, D.C. 20001
- Visite una oficina de campo de la EEOC (información en www.eeoc.gov/field-office)

Corre electrónico: info@eeoc.gov

Información adicional sobre la EEOC, incluyendo información sobre cómo presentar un cargo de discriminación, está disponible en www.eeoc.gov/govts.

ESTADO DE NEW HAMPSHIRE LEY DE SALARIO MÍNIMO DE NEW HAMPSHIRE DEPARTAMENTO DE EMPLEO

Estados 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: Empleados dedicados en Empleo Doméstico, Trabajo del Hogar, Trabajo en Granja, Representantes de Ventas Externas, Campos de Verano para Menores, Reporteros de Periodismo, Patrulla de Ski No Profesional, y Cadí de Golf.

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

(a) Cualquier empleado que trabaje en un establecimiento de entretenimiento, temporada o de recreación, si:

- (1) No opera más de 7 meses en cualquier año calendario; o
- (2) Durante el año calendario, el empleado no es requerido para cualquier período de 6 meses de dicho año no fueron menos de 1/3 de las facturas promedio de los otros 6 meses;

(b) Cualquier empleado 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 reciban más de \$30 al mes en propinas, no serán requeridos a pagar un pago básico por encima de los 40 horas de la semana. El pago de salario mínimo aplicable. Un restaurante incluye un establecimiento en un edificio temporal o permanente, mantenido, utilizado, conservado, publicado y abierto al público como 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 repartidores o transportan las comidas preparadas en un restaurante hasta el domicilio del cliente o 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 deberá pagar al empleado la diferencia para garantizar el pago del salario mínimo aplicable. Las limitaciones impuestas por la presente dependerán de las siguientes excepciones:

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

Sus derechos de empleado en virtud de la Ley de Licencia Familiar y Médica

¿Qué es la licencia FMLA? La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA) es una ley federal que proporciona a los empleados elegibles una licencia con protección laboral por las razones familiares y médicas adecuadas. La División de Salarios y Horas (WHD) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos hace cumplir la FMLA para la mayoría de los empleados.

Los empleados elegibles pueden tomar **hasta 12 semanas laborales** de licencia FMLA en un período de 12 meses para:

- El nacimiento, adopción o colocación de un niño en un hogar de acogida
- La condición de salud mental o física grave que le incapacite para trabajar
- La muerte de un cónyuge, hijo(a) o padre/madre que tenga una condición de salud grave
- Ciertas razones de calificación relacionadas con el desempleo en el extranjero de su cónyuge, hijo(a) o padre/madre que sea miembro de las fuerzas armadas

Un empleado elegible que sea cónyuge, hijo(a), padre/madre o pariente más cercano de un miembro de las fuerzas armadas con una lesión o enfermedad grave puede tomar **hasta 26 semanas laborales** de licencia FMLA en un período de 12 meses para cuidar a un miembro de las fuerzas armadas. Tiene derecho a usar la licencia FMLA en un bloque de tiempo. Cuando sea medicamente necesario o permitido de otra manera, puede tomar la licencia FMLA **intermitentemente en bloques de tiempo separados**, o en un **horario reducido** trabajando menos horas cada día o semana. Lea la ley informativa #28M-1 para obtener más información. La licencia FMLA **no es una licencia paga**, pero usted puede elegir, o su empleador puede pedirle que use cualquier licencia paga proporcionada por el empleador si la póliza de licencia paga de su empleador cubre la razón por la cual necesita la licencia FMLA.

¿Se puede usar la licencia FMLA? Usted es un empleado elegible si **todos** las siguientes condiciones aplican en su caso:

- Usted trabaja para un empleador cubierto.
- Usted ha trabajado para el empleador por los menos durante 12 meses.
- Usted tiene por lo menos 1,250 horas de servicio en los 12 meses anteriores a cuando se tome la licencia y
- Usted trabaja para un empleador cubierto si se aplica una de las siguientes condiciones:

- Usted trabaja para un empleador privado que tuvo al menos 50 empleados durante al menos 20 semanas de trabajo en el año calendario actual o
- Usted trabaja para una escuela secundaria primaria o pública o privada, o
- Usted trabaja para una agencia pública, como una agencia gubernamental local, estatal o federal. La mayoría de los empleados federales están cubiertos por el Título I de la FMLA, administrado por la Oficina de Administración de Personal.

Como solicitar la licencia FMLA? En general, para solicitar una licencia FMLA debe:

- Seguir las políticas normales de su empleador para solicitar la licencia, o
- Usar al menos 30 días antes de su necesidad de licencia FMLA, o
- Si no es posible avisar con anticipación, notificarlo lo antes posible.

Usted no tiene que compartir un diagnóstico médico pero debe proporcionar suficiente información a su empleador para que pueda determinar si la licencia FMLA es apropiada para su caso. Su empleador puede solicitar una certificación de un proveedor de atención médica para verificar la licencia médica y puede solicitar la certificación de una exigencia calificada. La FMLA no afecta a ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni reemplaza ninguna ley estatal o local o convenio colectivo que otorgue mayores derechos que la FMLA. Los empleados estatales pueden estar sujetos a ciertas limitaciones en demandas derivadas con respecto a la licencia por sus propias condiciones de salud graves. La mayoría de los empleados federales y ciertos empleados del Congreso también están cubiertos por la ley, pero están sujetos a la jurisdicción de la Oficina de Administración de Personal o del Consejo de las Fuerzas Armadas.

¿Qué debe hacer mi empleador? Si usted es elegible para la licencia FMLA, su empleador debe:

- Permitirle tomar tiempo libre con protección laboral por una razón que califique.
- Continuar la cobertura de su plan de salud grupal mientras esté de licencia en la misma base que si usted estuviera trabajando.
- Permitirle regresar al mismo trabajo o un trabajo prácticamente idéntico con el mismo salario, beneficios y otras condiciones de trabajo, incluyendo el turno y el lugar, al final de su licencia.

Su empleador no puede interferir con sus derechos de FMLA a amenazar o castigarle por ejercer sus derechos bajo la ley. Por ejemplo, su empleador no puede tomar represalias contra usted por solicitar la licencia FMLA o cooperar con una investigación de WHED. Después de darse cuenta de que su necesidad de licencia es por una razón que pueda calificar bajo la FMLA, su empleador debe confirmar si usted es elegible o no para la licencia FMLA. Si su empleador determina que usted es elegible, su empleador debe notificarle por escrito:

- Acercar de sus derechos y responsabilidades bajo la FMLA, y
- Cuando se le solicite la licencia, si la hubiera, será licencia protegida por la FMLA.

¿Dónde puede encontrar más información? Llame al 1-866-487-9243 o visite dol.gov/fmla para obtener más información. Si cree que sus derechos bajo la FMLA han sido violados, puede presentar una queja ante el WHED o presentar una demanda privada contra su empleador en la corte. Escanee el código QR para obtener información sobre nuestro proceso de quejas del WHED.

EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOES SUBCONTRATISTAS FEDERALES

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OCPFC), por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo hace cumplir los compromisos de los contratos federales y de acción afirmativa de las empresas que hacen negocios con el gobierno federal. Si está solicitando un trabajo con, o es un empleado de una empresa con un contrato o subcontrato federal, usted está protegido(a) por la ley federal contra la discriminación en las siguientes bases:

Raza, Color, Religión, Sexo, Orientación Sexual, Identidad de Género, Origen Nacional, Edad, Discapacidad, Información Genética

Según las leyes de la EEOC, un empleador no puede discriminar, independientemente de su estatus migratorio, por motivos de:

- Raza
- Color
- Religión
- Sexo
- Orientación sexual
- Identidad de género
- Origen nacional
- Edad
- Discapacidad
- Información genética (incluyendo solicitudes del empleador para la compra, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos o historial médico familiar)

¿Qué Puede Hacer si Cree que ha Ocurrido Discriminación?

- Comuníquese con la EEOC de inmediato si sospecha discriminación. No debe esperar hasta que termine el tiempo estricto para presentar una denuncia por discriminación (180 o 300 días, según el lugar donde ocurra la discriminación).
- Presentar una denuncia a la EEOC de cualquiera de las siguientes maneras:

Presentar una denuncia a la EEOC:

- Llame al 1-800-669-4000 (número gratuito)
- Envíe una carta por correo postal a: EEOC, 400 T Street, N.E., Washington, D.C. 20001
- Visite una oficina de campo de la EEOC (información en www.eeoc.gov/field-office)

Corre electrónico: info@eeoc.gov

Información adicional sobre la EEOC, incluyendo información sobre cómo presentar un cargo de discriminación, está disponible en www.eeoc.gov/govts.

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, guardian, o en un trabajo definido como casual o de granja. Los 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 se 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.

INSPECCIÓN DIVISIÓN
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

ESTE ANUNCIO DEBE COLOCARSE EN UN LUGAR VISIBLE

ESTADO DE NEW HAMPSHIRE DEPARTAMENTO DE EMPLEO LEY SOBRE EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A ESTAR INFORMADOS

Estados Anotados Revisados Capítulo 277-A, según su enmienda

EMPLEADOS

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) 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.

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) 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.

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

Personas con Discapacidades. La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, enmiendada, prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Esta prohibición la discriminación en todos los aspectos de empleo: contra las personas con discapacidades que, con sus ajustes razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales de un trabajo; contra las personas con discapacidades que, con sus ajustes razonables, pueden cumplir con los requisitos de un trabajo; o contra las personas con discapacidades que, con sus ajustes razonables, pueden participar en un programa de capacitación o acción afirmativa bajo las autoridades de la OCPFC debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

(Actualizado 10-20-2022)

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 los 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. WCF-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

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

Residencia en: ☐ Sexo: ☐ Hostigamiento Sexual: ☐ Orientación Sexual: ☐ Religión: ☐ Embarazo: ☐ Inhabilidad Física: ☐ Inhabilidad Mental: ☐

Comisión de New Hampshire Para los Derechos Humanos
Concord NH, 03301
Para información llame: 603.271.2767
nh.gov/hhr

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 a los pagos salariales con una menor frecuencia, excepto que deberá ser por lo menos una vez cada mes calendario.

NOTA PARA EL EMPLEADO. El empleador debe notificar 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.

ALMACÉN O PAQUETE DE EMERGENCIAS. Un empleador no puede hacer que un empleado trabaje más de cinco horas consecutivas sin garantizarle media hora para almorzar o comida, exceptuando el caso en que el empleado pueda alimentarse mientras trabaja y el empleador le permita hacerle.

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 escrito del estado o le federal; o a menos que sea por autorización escrita del empleado con un propósito legal de pago 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 no puede acudir al trabajo. El pago debe ser el total de los salarios que el empleado es adeudado en un plazo de setenta y dos horas. El error consistente de pagar de acuerdo a lo descrito anteriormente obligará al empleador a pagar a su debido pago un valor de diez por ciento del salario no pagado 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 de la disputa o el balance debido.

El hecho de que el empleado acepte el pago del empleador no quiere decir que el renuncia a su derecho de reclamo por lo que considera que aún se le adeuda y cualquier exigencia por parte del solicitador 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 trabajo y con la tasa regular de pago. Esto no aplica en el caso de empleados 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.

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

Rudolph W. Ogden, III
Deputy Commissioner

Ken Merrifield
Commissioner

Rev. 02-01-18

ESTE ANUNCIO DEBE SER PUBLICADO EN UN LUGAR VISIBLE

ES POSIBLE QUE DEBA VERIFICAR SU RETENCIÓN

Formulario W-4.

Consulte al su empleador para obtener una copia del Formulario W-4 o llame al 1-800-829-3676.

Si usted es un empleado que trabaja en la renta. Para más detalles, obtenga la Publicación 919, Como Ajustar mi Impuesto por Retención en la Fuente, y use la Calculadora de Retención en la Fuente en www.irs.gov/pub/irs-soi/12/bro40109.pdf.

Empleador. Por favor presente o publique este Anuncio en la Cartelera de Mensajes de forma que sus empleados puedan verlo. Por favor indique en donde pueden obtener los formularios y la información sobre este tema.

Publication 213
en cualquier de estas preguntas o si debía impuestó extras cuando presentó su último reintegro, que tenga que llenar nuevamente un

IRS
Department of the Treasury
Internal Revenue Service www.irs.gov

SUS DERECHOS BAJO LA LEY USERRA LA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLA PARA SERVICIOS UNIFORMADOS

USERRA protege los derechos laborales de los individuos que voluntaria o involuntariamente dejan sus puestos laborales para adelantar su servicio militar o ciertos tipos de servicios en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también prohíbe a los empleadores que discriminen a los pasados o actuales miembros de los servicios uniformados, y a aquellos que apliquen a los servicios uniformados.

DERECHOS DE REEMPLA

Usted tiene derecho a ser reemplazado(a) en su trabajo civil si lo dejó para cumplir con su labor en el servicio uniformado y:

- usted garantiza que su empleador reciba una notificación por anticipado de su servicio, por escrito o verbalmente;
- usted tiene cinco años o menos acumulados de servicio en los servicios uniformados mientras ha sido empleado(a) de ese empleador en particular;
- usted negarse a trabajar o aplicar para ser reemplazado(a) en forma oportuna después de la terminación del servicio y
- usted no haya sido retirado(a) del servicio por desecho deshonroso o bajo condiciones no honorables.

Si usted es elegible para ser reemplazado(a), debe ser reemplazado(a) en el trabajo y los beneficios que haya logrado de no haber estado en servicio militar o, en algunos casos, un trabajo similar, le serán restituidos.

DERECHO A NO SER OBJETO DE DISCRIMINACIÓN Y RETALIACIÓN

Si usted es o fue miembro del servicio uniformado, o ha aplicado para hacer parte del servicio uniformado, o está obligado(a) a servir en el servicio uniformado, entonces su empleador no puede: reemplazarlo, despedirlo, degradarlo, despromoverlo, o tomar cualquier acción disciplinaria o de represalia contra usted por haber estado en el servicio militar, o por haber estado en el servicio uniformado, o por haber estado en el servicio uniformado, o por haber estado en el servicio uniformado.

PROTECCIÓN DEL SEGURO MÉDICO

Si usted dejó su trabajo para cumplir con un servicio militar, usted tiene el derecho a decidir si sigue con su servicio de seguro médico ofrecido por medio de su empleador, para usted y sus dependientes, por hasta 24 meses mientras está en el servicio militar.

Incluso si decide no continuar con la cobertura durante su servicio militar, tiene derecho a ser reinstalado en el plan de seguro médico de su empleador cuando sea reemplazado(a), por lo general dentro de tiempos de espera o exclusiones (ej. Condiciones de exclusión preexistentes) excepto para enfermedades u heridas relacionadas con el servicio.

CUMPLIMIENTO

El Servicio de Empleo y Entrenamiento (VETS) del Departamento de Empleo de los Estados Unidos, está autorizado para investigar y resolver los reclamos de violación de USERRA.

Para obtener asistencia en la presentación de un reclamo, o sobre cualquier información de USERRA, contacte a VETS en el 1-866-4-USA-DOL o visite su página web en <http://www.dhs.gov/vets>.

Si usted presenta una queja con veteranos y VETS no está en condiciones de resolverla, entonces usted puede solicitar que su caso se remita al Departamento de Justicia o la Oficina del Consejo Especial, según corresponda, para la representación.

Usted también puede usar el proceso de VETS y presentar una acción civil contra las violaciones de USERRA cometidas por el empleador.

Fecha de publicación - Mayo 2022

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

Telefono: (603) 271-1492, 271-6294, o 271-3176 Fax: (603) 271-2668 Correo electrónico: Inspection.Div@doe.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 Ley RSA 275:37 sobre el Pago Igualitario se encuentra en este enlace: <http://www.gencourt.state.nh.us/rsa/html/XXII/275-275:37.htm>

RSA 275:37-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 cualquier investigación, procedimiento, audiencia, o acción bajo o en relación con esta subdivisión, o si ha testificado 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.

Si un empleado se niega a proporcionar 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 información sea necesaria para una investigación, procedimiento, audiencia, o acción bajo o en relación con esta subdivisión, o si ha testificado o participado de alguna manera en cualquier investigación, procedimiento, audiencia, o acción 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 de 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
Telefono: (603) 271-1492 & 271-3176

Rudolph W. Ogden, III
Deputy Commissioner

Ken Merrifield
Commissioner

Rev. 06/25/18

¿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 la oficina de Seguridad Laboral de NH más cercana.

- Presente como se indica en la aplicación en Internet.
- Gano o perdió a un dependiente?
- Cambió su nombre?
- Hubo grandes cambios en...
- Sus ingresos no salariales (intereses, dividendos, ganancias sobre capital, etc.)
- El ingreso salarial de su familia (usted o su esposa empezaron o dejaron de trabajar)
- Sus circunstancias detalladas?
- Si su respuesta es "Sí"

Después de que la cobertura esté vigente, el empleador deberá recibir de la compañía aseguradora una **NOTIFICACIÓN DE CONFORMIDAD**, Formulario No. WCF-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.

Por favor AYUDE A SUS EMPLEADOS PUBLICANDO ESTO EN UN LUGAR VISIBLE

NHES New Hampshire Employment Security

Berlin
Claremont
Concord

Conway
Keene
Laconia

Littletton
Manchester
Nashua

Portsmouth
Salem
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

OSHA® Seguridad y Salud en el Trabajo

Administración de Seguridad y Salud Ocupacional

¡ES LA LEY!

Todos los trabajadores tienen el derecho a:

- Un lugar de trabajo seguro.
- Decir algo a su empleador o a la OSHA sobre preocupaciones de seguridad o salud, o reportar una lesión o enfermedad en el trabajo, sin sufrir represalias.
- Recibir información y entrenamiento sobre los peligros del trabajo, incluyendo sustancias tóxicas en su sitio de trabajo.
- Pedir una inspección confidencial de OSHA de su lugar de trabajo si usted cree que hay condiciones inseguras o insalubres. Usted tiene el derecho a que un representante se comunique con OSHA en su nombre.
- Participar (o la representación puede participar) en la inspección de OSHA y hablar en privado con el inspector.
- Presentar una queja con la OSHA dentro de 30 días (por teléfono, por internet, o por correo) si usted ha sufrido represalias por ejercer sus derechos.
- Ver cualquier citación de la OSHA emitidas a su empleador.
- Pedir copias de sus registros médicos, pruebas que miden los peligros en el trabajo, y registros de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.

Los empleadores deben:

- Proveer a los trabajadores un lugar de trabajo libre de peligros reconocidos. Es ilegal discriminar contra un empleado quien ha ejercido sus derechos bajo la ley, incluyendo hablando sobre preocupaciones de seguridad o salud a su salud o con la OSHA, o por reportar una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo.
- Cumplir con todas las normas aplicables de la OSHA.
- Notificar a la OSHA dentro de 8 horas de una fatality laboral o dentro de 24 horas de cualquier hospitalización, amputación, o pérdida de ojo relacionado con el trabajo.
- Proporcionar el entrenamiento requerido a todos los trabajadores en un idioma y vocabulario que pueden entender.
- Mostrar claramente este cartel en el lugar de trabajo.
- Mostrar las citaciones de la OSHA dentro de 15 días de la violación alegada.

Servicios de consulta en el lugar de trabajo están disponibles para empleadores de tamaño pequeño y mediano sin citación o multa, a través de los programas de consulta apoyados por la OSHA en cada estado.

1-800-321-OSHA (6742) • TTY 1-877-889-5627 • www.osha.gov/espanol

DERECHOS DEL EMPLEADO LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADO CONTRA LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO

La Ley Para La Protección del Empleado contra la Prueba de Polígrafo le prohíbe a la mayoría de los empleadores del sector privado que utilice pruebas con detectores de mentiras durante el empleo o durante el servicio de empleo.

PROHIBICIONES Generalmente se le prohíbe al empleador que le solicite o requiera a un empleado o a un solicitante a un trabajo que se someta a una prueba con un detector de mentiras, y que el solicitante o empleado no puede ser contratado o contratado por la prueba de mentiras.

EXCEPCIONES La ley no afecta a los empleados de los gobiernos federal, estatales y locales. Tampoco se aplica a las pruebas que el Gobierno Federal administra a ciertos individuos del sector privado que trabajan en actividades relacionadas con la seguridad nacional. La Ley permite la administración de pruebas de polígrafo (un tipo de detector de mentiras) en el sector privado, sujeta a ciertas restricciones, a ciertos aspirantes que empleos en compañías de seguridad (vehículos blindados, compañías de alarma y guardias). También se le permite el uso de estas compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos. La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo, sujeta a ciertas restricciones, a empleados de empresas privadas que estén bajo sospecha razonable de estar involucrados en un incidente en el sitio de trabajo, como un robo, desfalco, etc. que haya ocasionado daños económicos al detallar el trabajo del asistente.

LA LEY EXIGE QUE LOS EMPLEADORES EXHIBAN ESTE AVISO DONDE FACILMENTE.

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

Rudolph W. Ogden, III
Deputy Commissioner

Ken Merrifield
Commissioner

Rev. 06/25/18

ANUNCIO DE DESEMPEÑO SI TE CONVIERTES PARCIALMENTE O TOTAL LOS PARADOS: E/El no aplica de acuerdo a la explicación de continuación puede causar la pérdida de algunos beneficios!

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

Para servicios de presentación de su caso si usted está desempleado desde el último día en que usted realmente trabajó a partir del día en que sus horas de trabajo han sido reducidas significativamente. Su reclamo es efectivo la semana calendario en que se es abiera.

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 registre para el trabajo en: www.nhes.nh.gov

Por ejemplo: Si el su último día de trabajo era un viernes y trabajó toda la semana, visite la oficina más cercana la semana siguiente. Si usted no puede ir a la oficina, abra su demanda el domingo - el sábado siguientes (antes de la media noche).

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

- Número de Seguridad Social
- Información acerca de donde 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 últimos 18 meses

¿Qué pago impuestos de la remuneración de desempleo?

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
Claremont
Concord

Conway
Keene
Laconia

Littletton
Manchester
Nashua

Portsmouth
Salem
Somersworth

NHES es un miembro 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 218B 1/12

OSHA® Seguridad y Salud en el Trabajo

Administración de Seguridad y Salud Ocupacional

¡ES LA LEY!

Todos los trabajadores tienen el derecho a:

- Un lugar de trabajo seguro.
- Decir algo a su empleador o a la OSHA sobre preocupaciones de seguridad o salud, o reportar una lesión o enfermedad en el trabajo, sin sufrir represalias.
- Recibir información y entrenamiento sobre los peligros del trabajo, incluyendo sustancias tóxicas en su sitio de trabajo.
- Pedir una inspección confidencial de OSHA de su lugar de trabajo si usted cree que hay condiciones inseguras o insalubres. Usted tiene el derecho a que un representante se comunique con OSHA en su nombre.
- Participar (o la representación puede participar) en la inspección de OSHA y hablar en privado con el inspector.
- Presentar una queja con la OSHA dentro de 30 días (por teléfono, por internet, o por correo) si usted ha sufrido represalias por ejercer sus derechos.
- Ver cualquier citación de la OSHA emitidas a su empleador.
- Pedir copias de sus registros médicos, pruebas que miden los peligros en el trabajo, y registros de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.

Los empleadores deben:

- Proveer a los trabajadores un lugar de trabajo libre de peligros reconocidos. Es ilegal discriminar contra un empleado quien ha ejercido sus derechos bajo la ley, incluyendo hablando sobre preocupaciones de seguridad o salud a su salud o con la OSHA, o por reportar una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo.
- Cumplir con todas las normas aplicables de la OSHA.
- Notificar a la OSHA dentro de 8 horas de una fatality laboral o dentro de 24 horas de cualquier hospitalización, amputación, o pérdida de ojo relacionado con el trabajo.
- Proporcionar el entrenamiento requerido a todos los trabajadores en un idioma y vocabulario que pueden entender.
- Mostrar claramente este cartel en el lugar de trabajo.
- Mostrar las citaciones de la OSHA dentro de 15 días de la violación alegada.

Servicios de consulta en el lugar de trabajo están disponibles para empleadores de tamaño pequeño y mediano sin citación o multa, a través de los programas de consulta apoyados por la OSHA en cada estado.

1-800-321-OSHA (6742) • TTY 1-877-889-5627 • www.osha.gov/espanol

AVISO DE ANTI-DISCRIMINACIÓN

Se considera ilegal discriminar a las personas autorizadas a trabajar. Los empleados NO PUEDEN especificar que documento(s) aceptarán de un empleado. El rechazo a la contratación de una persona debido a la existencia de una fecha futura de expiración en los documentos que ésta presenta puede constituir también una discriminación ilegal.

Para más información, póngase en contacto con la Oficina del Consejero Especial para Prácticas Justas Relaciones con Inmigración Oficina de Empleo en el 800-255-7688.

ESTADO DE NEW HAMPSHIRE DEPARTAMENTO DE EMPLEO LEY DE PROTECCIÓN A LOS INFORMANTES RSA 275-E

Un empleado 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 subvención o contrato de este estado o los Estados Unidos.
- Si el empleado objeto 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;
- 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 subvención o contrato de este estado o los Estados Unidos;
- Si el empleado participa en

NEW HAMPSHIRE



LaborLawCenter.com
1-800-745-9970 • Product ID: NH60

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.

★ ★ ★ ★ ★ LABOR LAW POSTER ★ ★ ★ ★ ★

EMPLOYEE OR INDEPENDENT CONTRACTOR



State of New Hampshire Department of Labor

Criteria to Establish an Employee or Independent Contractor

"Employee" means and includes every person who may be permitted, required, or directed by any employer, in consideration of direct or indirect gain or profit, to engage in any employment, but shall not include any person exempted from the definition of employee as stated in RSA 281-A:2, VI(b)(2), (3), or (4), or RSA 281-A:2, VII(b), or a person providing services as part of a residential placement for individuals with developmental, acquired, or emotional disabilities, or any person who meets all of the following criteria:

- The person possesses or has applied for a federal employer identification number or social security number, or in the alternative, has agreed in writing to carry out the responsibilities imposed on employers under this chapter.
- The person has control and discretion over the means and manner of performance of the work, in that the result of the work, rather than the means or manner by which the work is performed, is the primary element bargained for by the employer.

INSPECTION DIVISION
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

THIS NOTICE MUST BE POSTED IN A CONSPICUOUS PLACE

PROTECTIVE LEGISLATION LAW



STATE OF NEW HAMPSHIRE DEPARTMENT OF LABOR PROTECTIVE LEGISLATION LAW

Wages In this Establishment Will Be Paid On:

☐ SUNDAY ☐ MONDAY ☐ TUESDAY ☐ WEDNESDAY ☐ THURSDAY ☐ FRIDAY ☐ SATURDAY

PAYMENT OF WAGES. All wages due an employee must be paid **on a weekly or biweekly basis.** The Labor Commissioner may, upon written petition showing good and sufficient reason, permit payment of wages less frequently, except it shall be at least once each calendar month.

NOTICE TO EMPLOYEE. Employer must notify employee in writing when hiring of the rate of pay, or any changes prior to change; make available in writing, or by posted notice, employment practices and policies on vacation pay, sick leave and other fringe benefits; furnish employee statement of deductions each payday.

LUNCH OR EATING PERIOD. An employer may not require an employee to work more than five consecutive hours without granting him a one-half-hour lunch or eating period, except if it is feasible for the employee to eat during the performance of his/her work, and the employer permits him/her to do so.

ACCESS TO PERSONNEL FILE. Every employer shall provide a reasonable opportunity for an employee who so requests to inspect such employee's personnel file and upon request provide such employee with a copy of all or part of the file.

WITHHOLDING WAGES. Employer may not withhold or divert any portion of an employee's wages unless required or empowered by state or federal law; or unless by

written authorization by the employee for a lawful purpose accruing to the benefit of the employee, per regulation promulgated by the Commissioner.

EMPLOYEES SEPARATED. When an employee quits, resigns, or is suspended because of labor dispute wages must be paid not later than the next regular payday or by mail if the employee so requests. Employees discharged must be paid in full within seventy-two hours. Willful failure to pay as above subjects employer to liquidated damages of ten percent of the unpaid wages for each day except Sunday and legal holidays. In case of dispute over amount due, employer shall pay amount conceded by him to be due, leaving employee remedies of law for balance. The acceptance of payment by employee shall not constitute a release to the balance of a claim and any release required by an employer as a condition of payment shall be null and void and in violation of the law.

REQUIRED PAY On any day an employee reports to work at an employer's request, the employee shall be paid not less than 2 hours pay at their regular rate of pay. This does not apply to employees of counties or municipalities.

CIVIL PENALTY There may be a minimum civil penalty of \$100.00 per violation of any section of the New Hampshire Labor Laws.

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

Rev. 02-01-18

This notice must be posted in a conspicuous place

WHISTLEBLOWERS' PROTECTION ACT



STATE OF NEW HAMPSHIRE DEPARTMENT OF LABOR THE WHISTLEBLOWERS' PROTECTION ACT - RSA 275-E

An employer shall not discharge, threaten, or discriminate against any public or private employee

- If the employee, in good faith, reports or causes to be reported an alleged violation of any law or rule adopted under the laws of this state, a political subdivision of this state, or the United States;
- OR, the employee objects to or refuses to participate in any activity that the employee, in good faith, believes is a violation of the law or rule;
- OR, the employee refuses to execute a directive which the employee, in good faith, believes violates any law or rule adopted under the laws of this state, a political subdivision of this state or the United States;
- OR, the employee participates in an investigation, hearing, or inquiry conducted by any governmental entity or any court action which concerns allegations that the employer has violated any law or rule adopted under the laws of this state, a political subdivision of this state, or the United States.

RIGHTS AND REMEDIES - RSA 275-E:4

After the employee has made a reasonable effort to maintain or restore his/her rights through any grievance procedure or similar process available with the employer and has filed the written complaint with the New Hampshire Department of Labor, he/she may request a hearing with the New Hampshire Department of Labor, which can result in a judgment to order reinstatement, payment of fringe benefits, seniority rights, and injunctive relief.

ADDITIONAL RIGHTS AND REMEDIES FOR PUBLIC EMPLOYEES ONLY - RSA 275-E:8 and 9

Public employees can issue complaints to the New Hampshire Department of Labor, who has the authority to investigate complaints or information concerning the possible existence of any activity constituting fraud, waste, or abuse in the expenditure of any public funds, whether state or local, or relating to programs and operations involving

the procurement of any supplies, services, or construction by governmental entities within the state. The identity of the person who filed the complaint shall not be disclosed without his or her written consent, unless such disclosure is to a law enforcement agency that is conducting a criminal investigation. No governmental entity shall take any retaliatory action against a public employee who, in good faith, files a complaint under this section and the public employee shall be afforded all protections under RSA 275-E:2.

No governmental entity shall threaten, discipline, demote, fire, transfer, reassign, or discriminate against a public employee who files a complaint with the department of labor under RSA 275-E:8 or otherwise discloses or threatens to disclose activities or information that the employee reasonably believes violates RSA 275-E:2, represents a gross mismanagement or waste of public funds, property, or manpower, or evidences an abuse of authority or a danger to the public health and safety.

Inspection Division
PO Box 2076
Concord NH 03302-2076
Telephone - (603) 271-1492 & 271-3176

Rudolph W. Ogden, III
Deputy Commissioner

Ken Merrifield
Commissioner

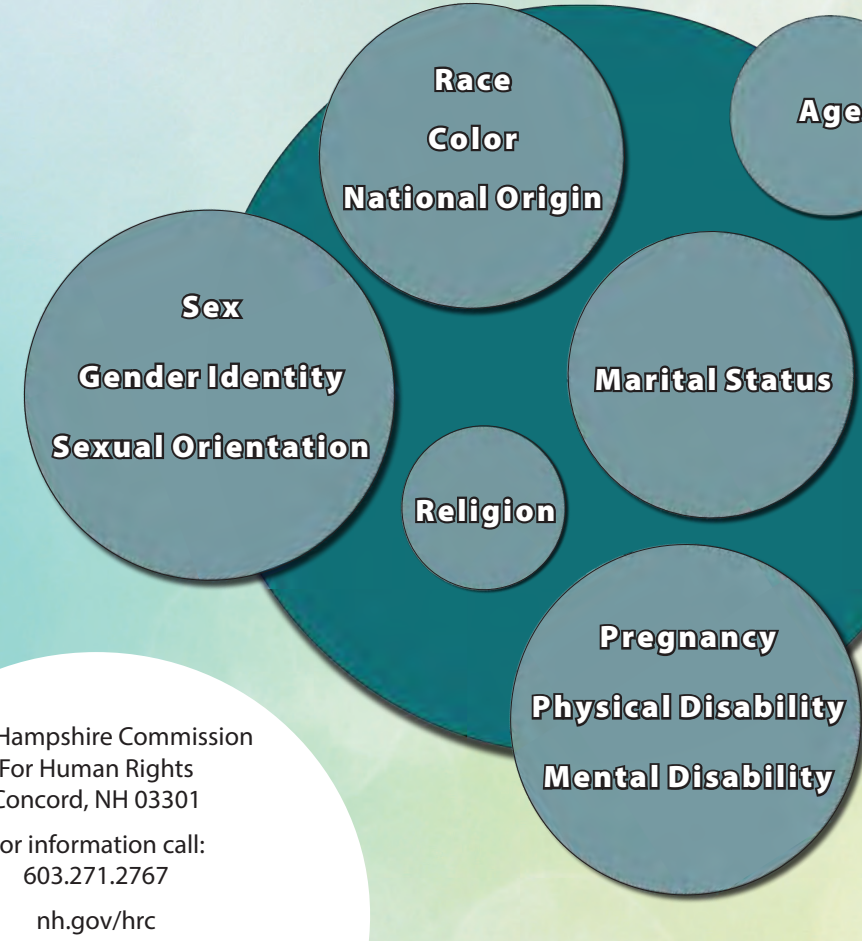
Rev. 02-01-18

THIS NOTICE MUST BE POSTED IN A CONSPICUOUS PLACE

DISCRIMINATION

EMPLOYMENT DISCRIMINATION IS AGAINST THE LAW IN NEW HAMPSHIRE

Based on:



EQUAL PAY LAW



STATE OF NEW HAMPSHIRE DEPARTMENT OF LABOR EQUAL PAY RSA 275:37

It is illegal in New Hampshire under both state and federal law to pay employees different wages for the same work based solely on sex. If you think that your employer has violated this provision, please contact the New Hampshire Department of Labor, 95 Pleasant St., Concord, NH 03301

Phone: (603) 271-1492, 271-6294, or 271-3176 | Fax: (603) 271-2668 | **Email:** InspectionDiv@dol.nh.gov

You may file a wage claim by downloading the form at: <http://www.nh.gov/labor/documents/wage-claim.pdf>

The full text of RSA 275:37 Equal Pay can be found at this link: <http://www.gencourt.state.nh.us/rsa/html/XLIII/275/275-37.htm>

RSA 275:38-a Non-Retaliation Provision. No employer shall discharge or in any other manner discriminate against any employee because they invoke their rights under this statute, including filing charges or complaints, or causing any investigation, proceeding, hearing, or action under or related to this subdivision, or has testified or is planning to testify or has assisted or participated in any manner in any such investigation, proceeding, hearing, or action or has inquired about, discussed, or disclosed his or her wages or those of another employee.

This section shall not apply to any employee who has access to the wage information of other employees as a part of such employee's essential job functions who discloses the wages of such other employees to individuals who do not otherwise have access to such information, unless such disclosure is in response to a complaint or charge or in furtherance of an investigation, proceeding, hearing, or action under RSA 275:41-a including an investigation conducted by the employer. Nothing in this section shall be construed to limit the rights of an employee provided under any other provision of law.

Rev 06/25/18

RSA 275:41-b Pay Disclosure. No employer shall require that an employee refrain from disclosing the amount of his or her wages or sign a waiver or other document that purports to deny the employee the right to disclose the amount of his or her wages, salary, or paid benefits, as a condition of employment. No employer shall discharge, formally discipline, or otherwise discriminate against an employee who discloses the amount of his or her wages, salary, or paid benefits.

RSA 275:41 Limitation of Actions. Any action to recover unpaid wages and liquidated damages based on violation of RSA 275:37, shall be commenced within 3 years of discovery of the violation. No action brought under this section shall include any violation that occurred more than 4 years prior to the commencement of such action. Effective Date: January 1, 2015

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

Rudolph W. Ogden, III
Deputy Commissioner

Ken Merrifield
Commissioner

NEW HAMPSHIRE WORKERS' COMPENSATION

NOTICE TO EMPLOYERS - WORKERS' COMPENSATION

Employers need to post their Workers' Compensation, "Notice of Compliance" notice in a conspicuous place.

"The primary responsibility for obtaining workers' compensation insurance coverage rests upon employers who must apply for and obtain coverage prior to the hiring of any employee. Insurance agencies and carriers, however, share in this coverage responsibility, beginning with their receipt of an application for coverage. If an agency or carrier refuses to provide coverage on a voluntary basis, they must advise the employer about the availability of coverage under the Assigned Risk Plan of the National Council on Compensation Insurance and must also provide the necessary application form. After coverage is in effect, the employer will receive from the insurance carrier a **NOTICE OF COMPLIANCE**, Form NO. WCP-1, which needs to be posted in a conspicuous spot in the place of business. This poster contains basic information regarding the rights and responsibilities of both employer and employees, as well as the name of the insurance carrier underwriting the workers' compensation coverage."

State of New Hampshire - Department of Labor - State Office Park South - 95 Pleasant Street - Concord, New Hampshire 03301 - (603) 271-3176

NEW HAMPSHIRE MINIMUM WAGE



STATE OF NEW HAMPSHIRE DEPARTMENT OF LABOR

NEW HAMPSHIRE MINIMUM WAGE LAW

Revised Statutes Annotated Chapter 279, as amended

Unless otherwise provided by statute, no person, firm, or corporation shall employ any employee at an hourly rate lower than that set forth in the federal minimum wage law, as amended.

\$7.25 PER HOUR EFFECTIVE SEPTEMBER 1, 2008

Exempt from RSA 279 are:

Employees engaged in Household Labor, Domestic Labor, Farm Labor, Outside Sales Representatives, Summer Camps for Minors, Newspaper Carriers, Non-Professional Ski Patrol and Golf Caddies.

OVERTIME PAY. Those employees covered by RSA 279, with the following exceptions, shall in addition to their regular compensation, be paid at the rate of time and one-half for all time worked in excess of 40 hours in any one week:

- Any employee employed by an amusement, seasonal, or recreational establishment if:

- It does not operate for more than 7 months in any calendar year; or
- During the preceding calendar year, its average receipts for any 6 months of such year were not more than 33 1/3 percent of its average receipts for the other 6 months of such year.

- Any employee of employers covered under the provisions of the Federal Fair Labor Standards Act

Tipped employees of a restaurant, hotel, motel, inn or cabin, who customarily and regularly receive more than \$30 a month in tips directly from the customers will receive a base rate from the employer of not less than 45 percent of the applicable minimum wage. Restaurant shall include an establishment in a temporary or permanent building, kept, used, maintained, advertised, and held out to the public to be a place where meals are regularly prepared or served for which a charge is made and where seating and table service is available for customers or where delivery services are available. The term does not include establishments which do not primarily prepare and serve food. Tipped employees shall also include employees who deliver meals prepared in a restaurant to the customer's home, office, or other location. If an employee shows to the satisfaction of the commissioner that the actual amount of wages received at the end of each pay period did not equal the minimum wage for all hours worked, the employer shall pay the employee the difference to guarantee the applicable minimum wage.

RECORDS. Every employer of employees shall keep a true and accurate record of the hours worked by each, wages paid to each, and classification of employment when necessary.

NEW HAMPSHIRE YOUTH EMPLOYMENT LAW

No youth under the age of 16 shall be employed or permitted to work without first obtaining a New Hampshire Youth Employment Certificate except for his/her parents, grandparents, guardian, or at work defined as casual or farm labor. **Certificates shall be obtained by an employer within 3 business days of the first day of employment.** Copies of certificates shall be kept on file by all employers of youths. An employer shall not employ a youth 16 or 17 years of age, unless the employer obtains and maintains on file a signed written document from the youth's parent or legal guardian permitting the youth's employment. The parental permission shall be on file at the establishment's worksite prior to the first day of employment. Written parental permission is not required for a 16 or 17 year old youth who has graduated from high school or obtained a general equivalency diploma.

INSPECTION DIVISION
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

THIS NOTICE MUST BE POSTED IN CONSPICUOUS PLACE

RIGHT TO KNOW ACT



STATE OF NEW HAMPSHIRE DEPARTMENT OF LABOR

WORKER'S RIGHT TO KNOW ACT

Revised Statutes Annotated Chapter 277-A, as amended

EMPLOYEES

YOU HAVE A RIGHT TO KNOW ABOUT TOXIC SUBSTANCES USED IN THIS WORKPLACE

The New Hampshire "Right to Know" law (RSA 277-A) guarantees that:

- You be notified by a posting of the long and short-term health hazards of all toxic substances that you may come into contact with.
- You be trained by your employer in the safe use and handling of these toxic materials.
- You have the right to request complete information, in the form of a Material Safety Data Sheet, from your employer on any toxic substance you may have contact with. Your employer must respond to this request within five working days.

To learn more about the toxic materials used in this workplace, and to obtain Material Safety Data Sheets, contact the employer representative listed below.

NH DEPARTMENT OF LABOR
PO BOX 2076
CONCORD NH 03302-2076
Rev. 0 2-01-18

(EMPLOYER REPRESENTATIVE'S NAME)

Rudolph W. Ogden, III
Deputy Commissioner
Ken Merrifield
Commissioner

VACATION SHUTDOWN NOTICE

PLEASE HELP YOUR EMPLOYEES BY VOLUNTARILY POSTING THIS IN A CONSPICUOUS PLACE

IS YOUR COMPANY HAVING A VACATION SHUTDOWN?

After your last day of work open a claim on the Internet at
www.nhes.nh.gov

If you do not have Internet access, please go immediately to your nearest NH Employment Security office

- File as directed on the Internet application.
- Vacation and holiday pay count as wages in reference to Unemployment Compensation, but if you are unsure about eligibility because of vacation or holiday pay, please open a claim and file.

Failure to apply immediately may result in a loss in your entitlement to some benefits! What should you have available before you file?

- Your social security number
- Know where you worked in the past 18 months, including names of companies, addresses and approximate dates you worked there.
- Have your check stubs, W2s, and 1099 forms available for easy reference

You have to open a claim and then file a claim each week as directed to know if you are eligible!

Eligibility for Unemployment Compensation is determined on an individual basis and based on the law.

Visit the NH Employment Security Resource Center in an Employment Security office near you for free resources, tools, and information, or visit our website at:
www.nhes.nh.gov

NH EMPLOYMENT SECURITY OFFICES

Berlin	Conway	Littleton	Portsmouth
Claremont	Keene	Manchester	Salem
Concord	Laconia	Nashua	Somersworth

NHES is a proud member of America's Workforce Network and NH WORKS.
NHES is an Equal Opportunity Employer and complies with the Americans with Disabilities Act.
Auxiliary aids and services are available upon request to individuals with Disabilities.
TDD Access: Relay NH 1-800-735-2964

DES 218B 1/12

UNEMPLOYMENT COMPENSATION

YOU ARE REQUIRED BY LAW TO POST THIS IN A CONSPICUOUS PLACE



UNEMPLOYMENT NOTICE

IF YOU BECOME PARTIALLY OR TOTALLY UNEMPLOYED:

Failure to apply as explained below may result in a loss in your entitlement to some benefits!

You must file your initial claim within 3 business days of becoming unemployed or not later than the last calendar day of the first week for which you wish to file for benefits. For filing purposes you are considered to be unemployed on the last day you actually work or on the day your work hours are significantly reduced. Your claim is effective the calendar week it is opened.

Filing in person

File a claim in person at the office nearest you and register for work.

Example: If your last day of work was a Friday and you worked a full week, visit the office nearest you the following week
Office Hours: 8am - 4:30pm Monday - Friday

Filing over the Internet

File on-line and register for work at www.nh.gov/nhes

Example: If your last day of work was a Friday and you worked a full week, do not open your claim on-line that week. Open your claim the following Sunday - Saturday (before midnight).

What should you have available before you file?

- Your social security number
- Information about where you worked in the past 18 months, including company names, addresses and approximate dates you worked there
- Your most recent check stubs, W2s and 1099 forms from the last 18 months
- The amounts of your separation pay, severance, vacation, holiday, sick, bonus pay and wages in lieu of notice you received or expect to receive

Who pays for Unemployment Compensation Taxes?

NH Department of Labor Veterans Affairs ("VA") - www.va.gov - 1-800-827-1000

National Alliance on Mental Illness ("NAMI") - www.nami.org - 1-800-950-6264

NH Recovery Friendly Workplace Initiative - www.recoveryfriendlyworkplace.com - (603) 271-2121

Educational, Workforce, and Training Resources

NH Department of Employment Security - www.nhes.nh.gov

US Substance Abuse and Mental Health Services Administration - www.samhsa.gov - 1-877-726-4227

US Department of Veterans Affairs ("VA") - www.va.gov - 1-800-827-1000

National Alliance on Mental Illness ("NAMI") - www.nami.org - 1-800-950-6264

NH Recovery Friendly Workplace Initiative - www.recoveryfriendlyworkplace.com - (603) 271-2121

Inspection Division
95 PLEASANT ST. Concord NH 03301
(603) 271-6294

Danielle N. Albert
Deputy Commissioner

Ken Merrifield
Commissioner

Rev. 09-17-2024

THIS NOTICE MUST BE POSTED IN A LOCATION ACCESSIBLE TO ALL EMPLOYEES

NOTICE OF VETERANS' BENEFITS AND SERVICES

STATE OF NEW HAMPSHIRE DEPARTMENT OF LABOR NOTICE OF VETERANS' BENEFITS AND SERVICES

Employees may access information about veterans' benefits and services through the following:



New Hampshire Department of Military Affairs and Veterans' Services

Main Website: www.dmv.vet.nh.gov - Telephone: (603) 225-1200

NH Division of Veterans Services:

<https://www.dmv.vet.nh.gov/veterans-services> - Telephone: (603) 624-9230

Substance Abuse and Mental Health Treatment Resources

NH Strong as Granite - www.dhhs.nh.gov/programs-services/health-care/behavioral-health/strong-granite

US Substance Abuse and Mental Health Services Administration - www.samhsa.gov - 1-877-726-4227

US Department of Veterans Affairs ("VA") - www.va.gov - 1-800-827-1000

National Alliance on Mental Illness ("NAMI") - www.nami.org - 1-800-950-6264

NH Recovery Friendly Workplace Initiative - www.recoveryfriendlyworkplace.com - (603) 271-2121

Educational, Workforce, and Training Resources

NH Department of Employment Security - www.nhes.nh.gov

US Substance Abuse and Mental Health Services Administration - www.samhsa.gov - 1-877-726-4227

US Department of Veterans Affairs ("VA") - www.va.gov - 1-800-827-1000

National Alliance on Mental Illness ("NAMI") - www.nami.org - 1-800-950-6264

NH Recovery Friendly Workplace Initiative - www.recoveryfriendlyworkplace.com - (603) 271-2121

Inspection Division
95 PLEASANT ST. Concord NH 03301
(603) 271-6

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 querrela 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



Sexo
Hostigamiento Sexual
Orientación Sexual

Raza
Color
Origen Nacional

Edad

Estado Civil

Religión

Embarazo

Inhabilidad Física

Inhabilidad Mental

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 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

Estados 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

Estados 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 Veteranos 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