

WAGE AND HOUR LAWS

NOTICE TO EMPLOYEES



Minimum Wage - You have the right to receive a minimum wage of at least \$16.00 per hour beginning January 1, 2026; and at least \$18.00 per hour beginning January 1, 2028. Under certain conditions, "tipped employees" may be paid less per hour.

Overtime - You have the right to be paid overtime at least one and one-half times your regular rate for all hours worked in excess of 40 in a workweek. The law also requires employers to maintain payroll records for at least 6 years.

- The Hawaii Wage and Hour Law exempts certain types of employment from minimum wage and overtime, such as outside salespersons and employees in an executive, administrative, supervisory, or professional capacity.

Payment of Wages - You have the right to be paid at least twice monthly on regular paydays designated in advance in cash, by checks convertible into cash, or within certain requirements, by direct deposit into the employee's account at a federally insured depository institution or pay card; within 7 days after the end of each pay period; paid wages in full at the time of discharge or no later than the next working day; or paid no later than the next regular payday if you quit or resign. However, if you give your employer one pay period's notice of your intention to quit, you must be paid on your last day of employment.

Notification Requirements - You have the right to be notified in writing at the time of hire of your rate of pay and the paydays. Any changes in pay arrangements prior to the time of such changes, and of any policies with regard to vacation, sick, or holiday pay must be made in writing or through a posted notice. You must also be furnished with a pay statement on payday showing gross wages, amount and purpose of each deduction, net pay, date of payment, and pay period covered. If your employer requires that you give advance notice of quitting and you are terminated after giving that notice, your employer is liable for the wages you would have earned up to the last day you intended to work unless you were terminated for cause.

Withholding of Wages - You have the right to ensure that there are no wrongful withholdings of your wages. Your employer may not collect, deduct or obtain authorization to deduct for:

- Fines (For example - an amount you must pay to your employer for being tardy.)
- Cash shortages in a common cash register or cash box used by two or more people, or in a cash register or cash box under your sole control unless given an opportunity to account for all moneys received at the start of a shift and all moneys turned in at the end of a shift.
- Penalties or replacement costs for breakage.
- Losses due to your acceptance of checks which are later dishonored if the employer has authorized you to accept checks.
- Losses due to faulty workmanship, lost or stolen property, damage to property, or default of customer credit or nonpayment for goods or services received by customers, as long as those losses are not due to your willful or intentional disregard of the employer's interest.

Your employer or prospective employer cannot require you to pay a job application processing fee. Your employer may deduct state and federal withholding taxes, amounts specified by court orders and amounts you authorized in writing.

Collection of Unpaid Wages - You have the right to file a complaint for unpaid wages with the Wage Standards Division within one year from the time the wages became due. Certain executives, administrators, professionals and outside salespersons may need to file a claim in a court of competent jurisdiction.

Hawaii Family Leave Law - You have the right to receive up to 4 weeks of unpaid, job-protected leave for the birth or adoption of your child, to care for your child, parent, sibling, spouse, grandchild, or reciprocal beneficiary with a serious health condition, or for a qualifying military exigency. You are eligible only if you have at least 6 consecutive months of service, and your employer has 100 or more employees. Accrued paid leaves may be substituted for any part of the 4-week period. If your employer provides for paid sick leave, you may use up to 10 days of your accrued and available sick leave per year unless a collective bargaining agreement provides for more than 10 days.

Prevailing Wages and Overtime on State and County Government Construction Projects - You have the right to be paid the prevailing wages on government construction projects.

Lie Detector Tests - You have the right to refuse a lie detector test.

Work Injury - You have the right to file a complaint if you feel that you have been suspended, discharged, or discriminated against solely because of a work injury that is compensable under the Workers' Compensation Law, except under certain circumstances.

Wage Standards Division:

Oahu: (808) 586-8777

Hawaii Island: (808) 974-6464

Maui/Kauai: (808) 243-5322

This notice provides general background information on Hawaii Wage and Hour laws and is not intended to serve as a substitute for legal counsel. For specific legal advice on individual situations, please consult an attorney.

For more information: <https://labor.hawaii.gov/wsd>

Revised 08/27/26

LEYES DE SALARIO Y POR HORA

AVISO A LOS EMPLEADOS



Salario mínimo – Usted tiene derecho a recibir un salario mínimo de por lo menos \$16.00 por hora, a partir del 1ro de enero de 2026; y por lo menos \$18.00 por hora, a partir del 1ro de enero de 2028. Bajo ciertas condiciones, los "empleados que reciben propina" pueden ser pagados menos por hora.

Horas adicionales – Usted tiene derecho a recibir por lo menos a razón de una vez y media su paga habitual, por todas las horas trabajadas que superen las 40 horas en una semana laboral. La ley también requiere que los empleadores mantengan los expedientes de nóminas durante por lo menos seis (6) años.

- La Ley de Salarios y Horas de Hawaii exige ciertos tipos de empleo del salario mínimo y de las horas adicionales, como a los vendedores externos y empleados en calidad ejecutiva, administrativa, supervisión o profesional.

Pago de salarios – Usted tiene derecho a recibir su paga por lo menos dos veces al mes, en los días de pago regulares designados por adelantado; si es en efectivo, mediante cheques convertibles a efectivo, o dentro de ciertos requisitos, mediante depósito directo a la cuenta del empleado, en una institución de depósito asegurada federalmente o en una tarjeta de paga; dentro de los siete (7) días posteriores al final de cada periodo de paga; pagados en su totalidad en el momento de la baja o a más tardar el siguiente día laborable; o pagados a más tardar en el siguiente día de paga regular si usted se va o renuncia. Sin embargo, si usted le informa a su empleador de su intención de renunciar con por lo menos un periodo de paga por antelación, usted debe recibir su paga en su último día de empleo.

Requisitos de notificación – Usted tiene derecho a ser notificado, por escrito, en el momento de la contratación de su tarifa salarial y de los días de paga. Cualquier cambio en los arreglos salariales antes de dicho cambio, así como en cualquier norma relativa a vacaciones, enfermedad o días festivos, debe hacerse por escrito o mediante un aviso publicado. También, usted debe recibir un extracto de nómina en el día de paga, en la cual muestre el salario bruto, la cantidad y el propósito de cada deducción, el pago neto, la fecha de pago y el periodo de pago cubierto. Si su empleador requiere que usted le dé un aviso previo a la renuncia y usted queda despedido tras haber dado dicho aviso, su empleador será responsable del sueldo que usted hubiese devengado hasta el último día que usted planeaba trabajar, salvo que fuese despedido por causa justificada.

Retención de salarios – Usted tiene derecho a poder asegurarse de que no haya retenciones indebidas de sus salarios. Su empleador no puede cobrar, deducir ni obtener autorización para hacerle deducciones por:

- Multas/sanciones: (Por ejemplo: alguna cantidad que usted deba pagarle a su empleador por haber llegado tarde.)
- Falta de efectivo aen una caja o caja común usada por dos o más personas, o en una caja registradora o caja bajo su control exclusivo; salvo que se le dé la oportunidad de justificar todo el dinero recibido al inicio de un turno y entregar todo el dinero al final de dicho turno.
- Penalidades o costo por el reemplazo de algo que se rompió.
- Pérdidas por aceptar cheques, que luego son rechazados, si el empleador le ha autorizado a que acepte cheques.
- Pérdidas debidas a una mala calidad de trabajo, pérdida o robo de propiedad, daños a la propiedad, falta de pago de los clientes, por los bienes o servicios rendidos a los clientes, siempre que dichas pérdidas no se deban a su descuido voluntario o intencionalmente, sin importar el interés del empleador.

Su empleador o futuro empleador no puede exigirle que pague una tasa de procesamiento por solicitudes de empleo. Su empleador puede deducir impuestos retenidos, sean estatales y/o federales, importes especificados por órdenes judiciales y cantidades que usted haya autorizado por escrito.

Recaudación de salarios no pagados – Usted tiene derecho a presentar alguna querrela por salarios no pagados ante la *Wage Standards Division* [División de Normas Salariales] dentro del plazo de un año, a partir de la fecha de vencimiento de dichos salarios. Ciertos ejecutivos, administradores, profesionales y vendedores externos pueden necesitar presentar alguna reclamación ante un tribunal competente.

Ley de Licencia de Familia en Hawaii – Usted tiene derecho a recibir hasta 4 semanas de licencia, sin remuneración, y con su empleo protegido, por el nacimiento o adopción de su hijo, por cuidar a su hijo, padre, hermano, cónyuge, nieto o a un beneficiario recíproco que tenga alguna condición médica grave, o por alguna necesidad militar por la cual tiene que cumplir con los requisitos. Usted es elegible, solamente si tiene por lo menos seis (6) meses consecutivos de servicio y su empleador tiene 100 o más empleados. Las licencias con remuneración acumulada pueden ser usadas para sustituir cualquier parte del periodo de estas cuatro (4) semanas. Si su empleador provee paga por días de enfermedad, usted puede utilizar hasta diez (10) días de paga acumulada por días de enfermedad y disponible al año; salvo que un convenio colectivo se prevea más de diez (10) días.

Salarios prevalecientes y horas adicionales en proyectos de construcción del gobierno estatal y del condado – Usted tiene derecho a recibir los salarios vigentes en proyectos gubernamentales y de construcción.

Pruebas con detector de mentiras – Usted tiene derecho a rechazar alguna prueba de detector de mentiras.

Lesión laboral – Usted tiene derecho a presentar alguna querrela si se siente que has sido suspendido, despedido o discriminado, únicamente por alguna lesión laboral que es indemnizable según la ley de *Workers' Compensation* [Ley de Compensación Laboral], salvo en determinadas circunstancias.

Wage Standards Division [División de Normas Salariales]:

Oahu: (808) 586-8777

Isla de Hawaii: (808) 974-6464

Maui/Kauai: (808) 243-5322

Este aviso provee información general sobre las leyes salariales y de horas de trabajo en Hawaii y no pretende sustituir el asesoramiento legal.

Para asesoramiento legal específico sobre situaciones individuales, consulte a un abogado. Para más información: <https://labor.hawaii.gov/wsd>

Revisado 27 de agosto de 2026



OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH

NOTICE TO EMPLOYEES

You Have the Right to a Safe and Healthful Workplace: It's the Law

- You have the right to notify your employer or the Hawaii Occupational Safety and Health Division (HIOSH) (808-586-9092) about workplace hazards. HIOSH will keep your name and identity confidential.
- You have the right to request a HIOSH inspection if you believe that there are unsafe and/or unhealthful conditions at your workplace. You or your representative may participate in the inspection.
- You have the right to see HIOSH citations issued to your employer. Your employer must post the citations at or near the place of the alleged violation.
- Your employer must correct workplace hazards by the date indicated on the citation and must certify that these hazards have been reduced or eliminated.
- You have the right to copies of your medical records or records of your exposure to toxic and harmful substances or conditions.
- Your employer may not retaliate against you for making a safety and health complaint or for exercising your rights under the law, including the rights described above. You may file a whistleblower complaint with HIOSH within 60 days of the retaliatory act. **Private sector employees must also file a whistleblower complaint with the Occupational Safety and Health Administration (OSHA) online at: <https://www.osha.gov/workers/file-complaint> within 30 days of the retaliatory act or they will lose their rights to pursue a federal claim under section 11(c) of the federal OSH Act of 1970.**
- Report to HIOSH all work-related fatalities within 8 hours, and all inpatient hospitalizations, amputations, and losses of an eye within 24 hours. To report an incident, call (808) 586-9102 or email dlir.hiosh.incident@hawaii.gov.
- Provide required training to all workers in a language and vocabulary they can understand.
- Your employer must post this notice in the workplace in a prominent location or where such notices are customarily located.

The Hawaii Occupational Safety and Health Law of 1972, Chapter 396, Hawaii Revised Statutes, assures safe and healthful working conditions for every worker in the State. HIOSH of the state Department of Labor & Industrial Relations has the primary responsibility for administering the HIOSH Law. HIOSH does not cover those hired for domestic service in or about a private home, maritime or shipbuilding employees, employees covered by a federal agency, and employees working on military installations. OSHA monitors the HIOSH program to ensure its effectiveness. If you believe HIOSH is not meeting its responsibilities, you may file a Complaint About State Program Administration (CASPA) directly to the OSHA Regional Office:

Regional Administrator
U.S. Department of Labor – OSHA
Ronald V. Dellums Federal Building, 1301 Clay Street, Suite 1080N
Oakland, California 94612

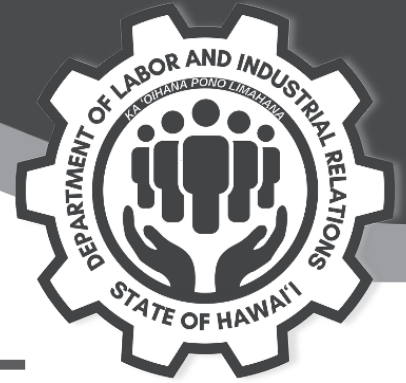
Copies of the State law, the HIOSH Rules and Standards or other program information may be obtained at:

Hawaii Occupational Safety and Health Division
830 Punchbowl Street, Room 425
Honolulu, HI 96813
Tel. (808) 586-9116
<https://labor.hawaii.gov/hiosh/>

Revised 08/27/26

SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

AVISO A LOS EMPLEADOS



Usted tiene derecho a un lugar de trabajo seguro y saludable: ¡es la ley!

- Usted tiene derecho a notificar a su empleador o a la *Hawaii Occupational Safety and Health Division* [División de Seguridad y Salud Ocupacional de Hawaii] (HIOSH) 808.586.9092) sobre los riesgos en el lugar de trabajo. HIOSH mantendrá confidencial su nombre e identificación.
- Usted tiene derecho a solicitar una inspección de HIOSH, si cree que existen condiciones inseguras y/o no saludables en su lugar de trabajo. Usted o su representante puede participar en la inspección.
- Uste tiene derecho a ver las multas/sanciones que HIOSH haya emitido a su empleador. Su empleador debe publicar las multas en o cerca del lugar de la supuesta infracción.
- Su empleador debe corregir los riesgos laborales antes de la fecha indicada en la multa/sanción y debe certificar que estos riesgos han sido reducidos o eliminados.
- Usted tiene derecho a obtener copia de sus historiales médicos o de su exposición a sustancias o condiciones tóxicas y dañinas.
- Su empleador no puede tomar represalias contra usted por presentar alguna querella de seguridad y/o salud, o por ejercer sus derechos legales, incluso los derechos descritos en lo antedicho. Usted puede presentar una querella de denunciante ante HIOSH, dentro de un plazo de 60 días a partir de la fecha de la represalia. **Los empleados del sector privado también tienen que presentar la querella correspondiente ante la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA) en línea en: <https://www.osha.gov/workers/file-complaint> dentro de los 30 días a partir de la fecha de la represalia, o perderán el derecho a presentar alguna reclamación federal bajo la Sección 11(C) de la Ley OSHA federal de 1970 .**
- Reportar a HIOSH de todas las muertes relacionadas con el trabajo, dentro de un plazo de 8 horas, así como de todas las hospitalizaciones, amputaciones y pérdidas de un ojo, dentro de un plazo de 24 horas. Para informar de algún incidente, llame al 808.586.9102 o envíe un correo electrónico a: dliir.hiosh.incident@Hawaii.gov
- Proveer toda la capacitación necesaria a todos los trabajadores en el idioma y vocabulario que puedan comprender.
- Su empleador debe colocar este aviso en el lugar de trabajo, en un lugar que se destaque o donde normalmente se encuentren dichos avisos.

La Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de Hawaii de 1972, Capítulo 396, Estatutos Revisados del Estado de Hawaii, garantiza condiciones laborales seguras y saludables para todos los trabajadores del Estado. El HIOSH del Departamento Estatal de Trabajo y Relaciones Industriales tiene la responsabilidad principal de administrar la Ley HIOSH. El HIOSH no provee cobertura a los que son contratados para servicio doméstico en o cerca de un hogar privado, empleados marítimos o de construcción naval, empleados cubiertos por una agencia federal y empleados que trabajan en instalaciones militares. OSHA supervisa el programa de HIOSH para garantizar su eficacia. Si cree que HIOSH no está cumpliendo con sus responsabilidades, puede presentar una querella ante la Administración de Programas Estatales (CASPA) directamente ante la Oficina Regional de OSHA.

Regional Administrator
U.S. Department of Labor – OSHA
Ronald V. Dellums Federal Building,
1301 Clay Street, Suite 1080N
Oakland, California 94612

Puede obtener una copia de las normas y reglamentos de la Ley Estatal de HIOSH, o cualquier información de otro programa por medio de:

Hawaii Occupational Safety and Health Division 830
Punchbowl Street, Room 425
Honolulu, HI 96813
Tel 808.586.9116
<https://labor.Hawaii.gov/hiosh/>

Revisado 27 de agosto de 2026

DISABILITY COMPENSATION LAW

NOTICE TO EMPLOYEES



Workers' Compensation - You have the right to receive workers' compensation benefits and medical care if you suffer a work-related injury. You must report the date, time, and circumstance of your injury immediately to your employer or supervisor. Give the name of the insurer to your doctor so that your doctor will know where to send the physician's report. If your employer does not file a report of the injury, you may file a written claim with the Disability Compensation Division. You do not pay for the premium cost; your employer pays the entire amount.

You are entitled to all required medical, surgical and hospital services and supplies including medication; weekly benefits from the fourth day of disability to replace wage loss, representing 66 2/3% of your average weekly wage but not more than the maximum weekly benefit amount annually set by the Department; additional benefits if the injury results in permanent disability or disfigurement; vocational rehabilitation, if appropriate; funeral and burial expenses if the work injury results in death; and additional weekly benefits to the surviving spouse and other dependents; and concurrent temporary total disability benefits if you were employed by two covered employers at the time of injury.

Temporary Disability Insurance - You have the right to file a claim for temporary disability insurance benefits if your injury or illness is not work-related. Your employer or insurance carrier should furnish you with a TDI-45 claim form or some other authorized claim form. File the claim within 90 days from the date of disability. You may receive TDI benefits if:

- You are unable to work because of your injury, illness, pregnancy, or organ donation;
- Your disability is properly certified;
- You worked for an employer in Hawaii within the two weeks before your disability; and
- During the last 52 weeks, you worked for at least 14 weeks; were paid for at least 20 hours per week; and earned at least \$400.

After a 7 consecutive day waiting period, you may receive 58% of your average weekly wage, not to exceed the maximum in the TDI law. Your employer may have an "equivalent" plan approved by the Department, which may provide different benefits. You should ask your employer for details if they have an "equivalent" plan.

The employer can take a deduction from your pay for the cost of TDI. Your share cannot be more than one-half of the cost and cannot exceed 0.5% of your weekly wages. Your employer pays the remaining cost. If you are not eligible for coverage (see last bullet above), no TDI deduction can be taken from your pay.

Prepaid Health Care - You have the right to enroll in your employer's prepaid health care insurance plan after 4 consecutive weeks of employment where you have worked at least 20 hours each week. The Department of Labor & Industrial Relations must approve the health care plan.

You should claim benefits under this program if a non-work-related injury or illness requires medical care. Give your doctor or hospital the name of your employer's health care contractor and the plan name.

If you are required to share in the premium cost for your coverage, your share cannot be more than 1.5% of your monthly wages or one-half the premium cost (whichever is less). Your employer pays the balance.

Disability Compensation Division:

- | | |
|---------|---|
| • Oahu | (808) 586-9161 (Workers' Compensation)
(808) 586-9188 (Temporary Disability Insurance & Prepaid Health Care) |
| • Hilo | (808) 974-6464 |
| • Kona | (808) 322-4808 |
| • Maui | (808) 243-5322 |
| • Kauai | (808) 274-3351 |

Revised 08/27/26

LEY DE COMPENSACIÓN POR DISCAPACIDAD

AVISO A LOS EMPLEADOS



Compensación laboral – Usted tiene el derecho a recibir beneficios de compensación laboral y atención médica, si sufre de alguna lesión relacionada con el trabajo. Usted debe informar inmediatamente a su empleador o supervisor de la fecha, hora y circunstancia de su lesión. Informar el nombre de la empresa aseguradora a su médico, para que él tenga conocimiento de a dónde enviar el informe médico. Si su empleador no presenta algún informe de su lesión, usted puede presentar una reclamación por escrito ante la División de Compensación por Discapacidad. Usted no paga por la prima del costo del seguro; su empleador es quien paga la totalidad.

Usted tiene todo el derecho a recibir todos los servicios y suministros médicos, quirúrgicos y hospitalarios necesarios, incluyendo los medicamentos; los beneficios semanales desde el cuarto día de incapacidad para reemplazar la pérdida salarial, que representen el 66.2/3% del promedio de su salario semanal; pero no más de la cantidad máxima semanal anual fijada por el Departamento; y beneficios adicionales si la lesión resulta en discapacidad o desfiguración permanente; rehabilitación profesional, si corresponde; gastos funerarios y de entierro si la lesión laboral resulta en fallecimiento; y beneficios semanales adicionales para el cónyuge superviviente y otros dependientes; y beneficios provisionales por incapacidad total concurrentes, si trabajaba para dos empleadores, los cuales ambos estaban cubiertos en el momento de la lesión.

Seguro por discapacidad provisional – Usted tiene derecho a presentar una reclamación de seguro por incapacidad provisional, si su lesión o enfermedad no está relacionada con el trabajo. Su empleador o empresa aseguradora debe proveerle un formulario de TDI-45 [TDI – *por sus siglas en inglés* - *Temporary Disability Insurance* – Seguro por Discapacidad Provisional] u otro formulario autorizado. Debe presentar la reclamación dentro de los 90 días siguientes a la fecha de dicha incapacidad. Usted puede recibir beneficios de seguro de incapacidad provisional, si:

- Usted no puede trabajar debido a su lesión, enfermedad, embarazo o donación de órganos;
- Su discapacidad está debidamente certificada;
- Usted trabajó para un empleador en Hawái durante las dos semanas previas a su discapacidad; y
- Si durante las últimas 52 semanas, usted trabajó por lo menos 14 semanas; le pagaron por lo menos 20 horas semanales; y usted ganó por lo menos \$400.00.

Tras un periodo de espera de siete (7) días consecutivos, usted puede recibir el 58% del promedio de su salario semanal, sin superar el máximo previsto bajo la Ley de TDI. Su empleador puede tener un plan "equivalente" aprobado por el Departamento, que puede ofrecer diferentes beneficios. Debería preguntar a su empleador por detalles si tiene algún plan "equivalente".

El empleador puede deducir de su salario el costo del TDI. Su contribución no puede superar la mitad del costo y no puede superar el 0.5% de su salario semanal. Su empleador paga el saldo restante. Si no es elegible para la cobertura (ver último punto en lo antedicho), no se puede deducir TDI de su salario.

Atención a la salud prepagada – Usted tiene derecho a inscribirse en el seguro de salud prepagado de su empleador, tras cuatro (4) semanas consecutivas de empleo, en las cuales haya trabajado por lo menos 20 horas semanales. El Departamento de Trabajo y Relaciones Industriales debe aprobar dicho plan de salud.

Usted debe reclamar los beneficios bajo este programa, si alguna lesión o enfermedad no relacionada con el trabajo requiere atención médica. Indicar a su médico u hospital el nombre del contratista de su servicio de atención médica de su empleador y el nombre del plan.

Si se le requiere compartir el costo de la prima de su cobertura, su contribución no puede superar el 1.5% de su salario mensual, ni la mitad del costo de la prima (lo que sea menor). Su empleador paga el saldo.

División de Compensación por Discapacidad

- Oahu 808.586.9161 (Compensación de Trabajadores)
808.586.9188 (Seguro Provisional por Discapacidad y
Cuido de la Salud Prepagado 808.974.6464
- Hilo 808.974.6464
- Kona 808.322.4808
- Maui 808.243.5322
- Kauai 808.274.3351

Revisado 27 de agosto de 2026



DISLOCATED WORKER/CLOSING

NOTICE TO EMPLOYEES

You have the right to receive written notice at least **60 days before** a possible layoff or termination if it is caused by certain business actions taken by your employer. Your employer is also required to provide the same written notice to the Department of Labor and Industrial Relations (DLIR) under Hawai'i's Dislocated Workers Act (Chapter 394B, Hawai'i Revised Statutes).

The Dislocated Workers Act applies to businesses that:

- Have employed **at least 50 people in Hawai'i at any time during the 12 months** before the business action; **and**
- Are involved in a **sale, transfer, merger, business takeover, bankruptcy, or other business transaction** that results in;
 - Relocation of operations **outside Hawai'i**, or
 - The **shutdown** of all or part of their operations.

If these conditions are met, your employer must provide advance written notice to you, your collective bargaining representative (if applicable), and the DLIR.

You also have the right to receive a dislocated worker allowance if you are laid off or terminated because of one of these qualifying business transactions **and** you are eligible to receive unemployment insurance benefits. This allowance is intended to **supplement your unemployment benefits** and may be paid for **up to a maximum of four weeks**.

For information about assistance to employers and employees facing a business closure, please contact the following **American Job Centers**:

- | | |
|-----------|--------------|
| • O'ahu | 808-768-5701 |
| • Hawai'i | 808-935-6527 |
| • Maui | 808-270-5777 |
| • Kauai | 808-274-3056 |

Revised 08/27/26



TRABAJADOR DESPLAZADO/ CIERRE

AVISO A LOS EMPLEADOS

Usted tiene derecho a recibir un aviso por escrito de por lo menos **60 días de antelación** a una posible cesantía o despido, si es causado por ciertas acciones empresariales de su empleador. Su empleador también está obligado a proveer el mismo aviso escrito al Departamento de Trabajo y Relaciones Laborales (DLIR) según la Ley de Trabajadores Desplazados de Hawai (Capítulo 394B, Estatutos Revisados de Hawai).

La Ley de Trabajadores Desplazados corresponde a las empresas que:

- Tienen empleado **por lo menos a 50 personas en Hawai en cualquier momento durante los 12 meses** previos a la acción empresarial; y
- Están involucrados en una **venta, transferencia, fusión, toma de control empresarial, bancarrota u otra transacción comercial** que resulte en:
 - La relocalización de las operaciones **para fuera de Hawai**, o
 - El **cierre** de toda o parte de sus operaciones.

Si se cumple con estas condiciones, su empleador tiene que notificarle a usted por escrito con antelación, a su representante de negociación colectiva (si procede) y al DLIR.

Usted también tiene el derecho a recibir una concesión por ser trabajador desplazado, si usted queda cesante o es despedido debido a alguna de estas transacciones comerciales que cumplan con los requisitos y es elegible para recibir los beneficios de seguro por desempleo. Esta concesión está destinada a **complementar sus beneficios por desempleo** y puede pagarse por **un máximo de hasta cuatro semanas**.

Para obtener información sobre la asistencia a empleadores y empleados que se enfrentan con un cierre de alguna empresa, sírvase comunicarse con los siguientes **Centros de Empleo Norteamericanos**:

- Oahu 808.768.5701
- Hawai 808.935.6527
- Maui 808.270.5777
- Kauai 808.274.3056

Revisado 27 de agosto de 2026