

DERECHOS DEL EMPLEADO BAJO LA LEY DAVIS-BACON

PARA OBREROS Y MECÁNICOS EMPLEADOS EN PROYECTOS DE CONSTRUCCIÓN FEDERAL O CON ASISTENCIA FEDERAL

SALARIOS PREVALECIENTES

No se le puede pagar menos de la tasa de pago indicada en la Decisión de Salarios Davis-Bacon fijada con este Aviso para el trabajo que Ud. desempeña.

SOBRETIEMPO

Se le ha de pagar no menos de tiempo y medio de su tasa básica de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral. Existen pocas excepciones.

CUMPLIMIENTO

Se pueden retener pagos por contratos para asegurarse que los obreros reciban los salarios y el pago de sobretiempo debidos, y se podría aplicar daños y perjuicios si no se cumple con las exigencias del pago de sobretiempo. Las cláusulas contractuales de Davis-Bacon permiten la terminación y exclusión de contratistas para efectuar futuros contratos federales hasta tres años. El contratista que falsifique los registros certificados de las nóminas de pago o induzca devoluciones de salarios puede ser sujeto a procesamiento civil o criminal, multas y/o encarcelamiento.

APRENDICES

Las tasas de aprendices sólo se aplican a aprendices correctamente inscritos bajo programas federales o estatales aprobados.

PAGO APROPIADO

Si Ud. no recibe el pago apropiado, o precisa de información adicional sobre los salarios aplicables, póngase en contacto con el Contratista Oficial que aparece abajo:

o póngase en contacto con la División de Horas y Salarios del Departamento de Trabajo de los EE.UU.



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.

1-866-487-9243
TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd



La igualdad de oportunidades de empleo es

LA LEY

Empleadores privados, gobiernos locales y estatales, instituciones educativas, agencias de empleo y organizaciones de trabajo

Los postulantes y empleados de la mayoría de los empleadores privados, los gobiernos locales y estatales, las instituciones educativas, las agencias de empleo y las organizaciones de trabajo están protegidos por la ley federal contra la discriminación en función de:

RAZA, COLOR, RELIGIÓN, SEXO, PROCEDENCIA

El Título VII de la Ley de Derechos Civiles (Civil Rights Act) de 1964, con sus modificaciones, protege a los postulantes y a los empleados contra la discriminación en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo, en función de raza, color, religión, sexo (incluidas las embarazadas) o procedencia. La discriminación religiosa se refiere a la falta de adaptación razonable a las prácticas religiosas de un empleado, siempre y cuando dicha adaptación no provoque una dificultad económica desmedida para la compañía.

DISCAPACIDAD

Los Títulos I y V de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (Americans with Disabilities Act) de 1990, con sus modificaciones, protege a las personas idóneas contra la discriminación por discapacidad en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo. La discriminación por discapacidad se refiere a la falta de adaptaciones razonables para las limitaciones físicas o mentales de una persona idónea que tiene una discapacidad y que es un postulante o un empleado, salvo que dichas adaptaciones provoquen una dificultad económica desmedida para la compañía.

EDAD

La Ley contra la Discriminación Laboral por Edad (Age Discrimination in Employment Act) de 1967, con sus modificaciones, protege a los postulantes y empleados de 40 años o más contra la discriminación por cuestiones de edad en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo.

SEXO (SALARIOS)

Además de lo establecido en el Título VII de la Ley de Derechos Civiles, con sus modificaciones, la Ley de Igualdad en las Remuneraciones (Equal Pay Act) de 1963, con sus modificaciones, también prohíbe la discriminación sexual en el pago de los salarios a las mujeres y los hombres que realicen básicamente el mismo trabajo, en empleos que requieran las mismas habilidades, esfuerzo y responsabilidad, en condiciones laborales similares, en el mismo establecimiento.

GENÉTICA

El Título II de la Ley de No Discriminación por Información Genética (Genetic Information Nondiscrimination Act, GINA) de 2008 protege a los postulantes y empleados contra la discriminación basada en la información genética en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo. La GINA también limita la adquisición de información genética por parte de los empleadores y condiciona de manera estricta su divulgación. La información genética incluye las pruebas genéticas de los postulantes, empleados o integrantes de sus familias, la manifestación de enfermedades o trastornos de los miembros de la familia (historia médica familiar) y las solicitudes o la recepción de servicios genéticos por parte de los postulantes, empleados o integrantes de sus familias.

REPRESALIAS

Todas estas leyes federales prohíben a las entidades cubiertas que tomen represalias en contra de una persona que presenta un cargo por discriminación, participa en un procedimiento por discriminación o que, de algún otro modo, se opone a una práctica laboral ilícita.

QUÉ DEBE HACER SI CONSIDERA QUE ES VÍCTIMA DE LA DISCRIMINACIÓN

Existen plazos estrictos para presentar cargos por discriminación laboral. A fin de preservar la capacidad de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC) de actuar en representación suya y proteger su derecho a iniciar una demanda privada si fuese necesario en última instancia, debe comunicarse con la EEOC apenas sospeche que se produjo un hecho de discriminación: Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos, 1-800-669-4000 (línea gratuita) o 1-800-669-6820 (línea gratuita TTY para las personas con problemas auditivos). Puede encontrar información sobre las sucursales de la EEOC en www.eeoc.gov o en la mayoría de las guías telefónicas en la sección Gobierno Federal o Gobierno de los Estados Unidos. También puede obtener información adicional sobre la EEOC, incluso cómo presentar un cargo, en www.eeoc.gov.

Empleadores que tengan contratos o subcontratos con el gobierno federal

Los postulantes y empleados de las compañías que tengan un contrato o subcontrato con el gobierno federal están protegidos por la ley federal contra la discriminación en función de:

RAZA, COLOR, RELIGIÓN, SEXO, PROCEDENCIA

El Decreto Ejecutivo 11246, con sus modificaciones, prohíbe la discriminación en el trabajo en función de raza, color, religión, sexo o procedencia y exige que se implementen acciones afirmativas para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos laborales.

PERSONAS CON DISCAPACIDADES

La Sección 503 de la Ley de Rehabilitación (*Rehabilitation Act*) de 1973, con sus modificaciones, protege a las personas idóneas contra la discriminación por discapacidad en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo. La discriminación por discapacidad se refiere a la falta de adaptaciones razonables para las limitaciones físicas o mentales de una persona idónea que tiene una discapacidad y que es un postulante o un empleado, salvo que dichas adaptaciones provoquen una dificultad económica desmedida para la compañía. La Sección 503 también exige que los contratistas federales implementen acciones afirmativas para emplear y avanzar en el empleo de personas idóneas con discapacidades en todos los niveles laborales, incluido el nivel ejecutivo.

VETERANOS DISCAPACITADOS, RECIÉN RETIRADOS, BAJO PROTECCIÓN Y CON MEDALLA POR SERVICIO A LAS FUERZAS ARMADAS

La Ley de Asistencia a la Readaptación de Veteranos de Vietnam (*Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act*) de 1974, con sus modificaciones, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y exige que se implementen acciones afirmativas para emplear y avanzar en el empleo de los veteranos discapacitados, recién retirados

(en el plazo de los tres años posteriores a la baja o al cese del servicio activo), otros veteranos bajo protección (los veteranos que prestaron servicio durante una guerra o en una campaña o expedición para la cual se les autorizó una insignia de campaña) y los veteranos con medalla por servicio a las Fuerzas Armadas (aquellos que durante el servicio activo, participaron en una operación militar de los Estados Unidos por la cual se los reconoció con una medalla por servicio a las Fuerzas Armadas).

REPRESALIAS

Quedan prohibidas las represalias contra una persona que presenta una demanda por discriminación, participa en un procedimiento de la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (*Office of Federal Contract Compliance Programs*, OFCCP) o que se oponga, de algún otro modo, a la discriminación según estas leyes federales.

Toda persona que considere que un contratista violó sus obligaciones de acción afirmativa o no discriminación según las autoridades mencionadas anteriormente debe comunicarse de inmediato con:

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP), Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, 200 Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C. 20210, teléfono 1-800-397-6251 (línea gratuita) o (202) 693-1337 (línea TTY). También puede enviar un mensaje de correo electrónico a la OFCCP (OFCCP-Public@dol.gov) o bien, llamar a una de sus oficinas regionales o del distrito, las cuales aparecen en la mayoría de las guías telefónicas en la sección Gobierno de los Estados Unidos, Departamento de Trabajo.

Programas o actividades que reciben asistencia financiera federal

RAZA, COLOR, PROCEDENCIA, SEXO

Además de las protecciones establecidas en el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 y sus modificaciones, el Título VI de dicha ley, con sus modificaciones, prohíbe la discriminación por raza, color o procedencia en los programas o las actividades que reciben asistencia financiera federal. La discriminación laboral está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de la asistencia financiera es brindar empleo, o si la discriminación laboral provoca o puede provocar discriminación cuando se proporcionan los servicios de dichos programas. El Título IX de las Reformas Educativas de 1972 prohíbe la discriminación laboral según el sexo en los programas o las actividades educativas que reciben asistencia financiera federal.

PERSONAS CON DISCAPACIDADES

La Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, con sus modificaciones, prohíbe la discriminación laboral por discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Queda prohibida la discriminación en todos los aspectos laborales contra las personas discapacitadas que, con o sin adaptaciones razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo.

Si cree que ha sido víctima de discriminación en algún programa de una institución que reciba asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

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 período de pre-empleo o durante el servicio de empleo.

PROHIBICIONES Generalmente se le prohíbe al empleador que le exija o requiera a un empleado o a un solicitante a un trabajo que se someta a una prueba con detector de mentiras, y que despida, discipline, o discrimine de ninguna forma contra un empleado o contra un aspirante a un trabajo por haberse negado a someterse a la prueba o por haberse acogido a otros derechos establecidos por la Ley.

EXENCIONES Esta Ley no afecta a los empleados de los gobiernos federal, estatales y locales. Tampoco se aplica a las pruebas que el Gobierno Federal les 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 para empleos en compañías de seguridad (vehículos blindados, sistemas de alarma y guardias). También se les permite el uso de éstas a 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 empleo (tal como un robo, desfalco, etc.) que le haya ocasionado daños económicos al empleador.

La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratos colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas de polígrafo.

DERECHOS DE LOS EXAMINADOS

En casos en que se permitan las pruebas de polígrafo, éstas deben ser administradas bajo una cantidad de normas estrictas en cuanto a su administración y duración. Los examinados tienen un número de derechos específicos, incluyendo el derecho de advertencia por escrito antes de someterse a la prueba, el derecho a negarse a someterse a la prueba o a discontinuarla, al igual que el derecho a negarse a que los resultados de la prueba estén al alcance de personas no autorizadas.

CUMPLIMIENTO El/La Secretario(a) de Trabajo puede entablar pleitos para impedir violaciones y puede imponer penas pecuniarias civiles contra los violadores. Los empleados o solicitantes a empleo también tienen derecho a entablar sus propios pleitos en los tribunales.

LA LEY EXIGE QUE LOS EMPLEADORES EXHIBAN ESTE AVISO DONDE LOS EMPLEADOS Y LOS SOLICITANTES DE EMPLEO LO PUEDAN VER FÁCILMENTE.



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.

1-866-487-9243
TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd



DERECHOS DE EMPLEADOS

PARA TRABAJADORES CON DISCAPACIDADES QUE PERCIBEN UN SALARIO INFERIOR AL MÍNIMO

Este establecimiento cuenta con un certificado que autoriza el pago de salarios inferiores al mínimo a trabajadores discapacitados por el trabajo que realizan. La autorización para pagar salarios inferiores al mínimo a trabajadores con discapacidades por lo general se aplica a trabajo regido por la **Ley de Normas Justas de Trabajo** (FLSA, por sus siglas en inglés), la **Ley de Contratos por Servicios McNamara-O'Hara** (SCA, por sus siglas en inglés) y/o por la **Ley Walsh-Healey Sobre Contratos Públicos** (PCA, por sus siglas en inglés). Tales salarios inferiores al mínimo se conocen como "tasas salariales conmensurables" y son inferiores a las tasas básicas por hora establecidas en la determinación de salarios de la SCA y/o inferiores al salario mínimo de \$7.25 por hora según la FLSA. Una "tasa salarial conmensurable" se basa en la productividad individual del trabajador, no importa cuán limitada sea, en proporción al salario y a la productividad de los trabajadores experimentados que no tienen discapacidades que impactan su productividad cuando realizan esencialmente el mismo tipo, calidad y cantidad de trabajo en el área geográfica de la que proviene la fuerza laboral de la comunidad.

Los empleadores deben hacer disponible y exhibir este cartel en un lugar donde los empleados y los padres y tutores de los trabajadores con discapacidades lo puedan ver claramente.

TRABAJADORES CON DISCAPACIDADES

Los salarios inferiores al salario mínimo según la sección 14(c) no se aplican a menos que la discapacidad del trabajador realmente perjudique sus ingresos o su capacidad productiva para el trabajo que realiza. El hecho de que el trabajador pueda tener una discapacidad no es en sí suficiente para justificar el pago de un salario inferior al mínimo.

Para efectos de las tasas salariales conmensurables según un certificado, un trabajador con una discapacidad se define como: Una persona cuyos ingresos o capacidad productiva se ve afectada por una discapacidad física o mental, incluidas aquellas relacionadas con la edad o las lesiones, para que se realice el trabajo.

Las discapacidades que pueden afectar la capacidad productiva incluyen una discapacidad intelectual o de desarrollo, una discapacidad psiquiátrica, una discapacidad auditiva o visual, y algunas otras discapacidades. Lo siguiente normalmente no afecta la capacidad productiva con el propósito de pagar tasas de salarios conmensurables: discapacidades educativas, desempleo crónico, recibo de beneficios sociales, falta de asistencia a la escuela, delincuencia juvenil y libertad condicional o bajo palabra.

NOTIFICACIÓN AL TRABAJADOR

El empleador debe informar oralmente y por escrito a cada trabajador con una discapacidad y, cuando corresponda, al padre o tutor de dicho trabajador, sobre los términos del certificado según el cual dicho trabajador está empleado.

ELEMENTOS CLAVES DE LAS TASAS DE SALARIO CONMENSURABLE

- **Norma de trabajadores no discapacitados**—El indicador objetivo (generalmente un estudio del tiempo de la producción de trabajadores que no tienen discapacidades que perjudiquen su productividad para el trabajo) contra el cual se mide la productividad de un trabajador con una discapacidad.
- **Tasa de salario prevaleciente**—El salario que se paga a trabajadores experimentados que no tienen discapacidades que perjudiquen su productividad por el mismo trabajo o trabajo similar y que realizan tal trabajo en el área. La mayor parte de los contratos SCA incluye una determinación de salario que especifica las tasas del salario prevaleciente que se tiene que pagar por el trabajo sujeto a SCA.
- **Evaluación de la productividad del trabajador con una discapacidad**—Medida documentada de la producción del trabajador con discapacidad (en términos de cantidad y calidad).

Los salarios de todos los trabajadores que perciben salarios conmensurables tienen que ser revisados, y ajustados si corresponde, en intervalos periódicos. Como mínimo, la productividad de los trabajadores asalariados por hora tiene que reevaluarse al menos cada seis meses y tiene que realizarse un estudio nuevo de salarios prevalecientes al menos una vez cada doce meses. Además, se tienen que revisar, y ajustar según corresponda, los salarios prevalecientes siempre que haya un cambio en el trabajo o en la tasa del salario prevaleciente, tal como cuando se incrementa el salario mínimo aplicable estatal o federal.

WIOA

La Ley de Innovación y Oportunidades Laborales de 2014 (WIOA, por sus siglas en inglés) enmendó la Ley de Rehabilitación al agregar la sección 511, la cual impone limitaciones en el pago de salarios inferiores a los mínimos a las personas con discapacidades al exigir el cumplimiento de ciertos requisitos antes y durante el pago de un salario inferior al mínimo.

ORDEN EJECUTIVA 13658

La Orden Ejecutiva 13658, que establece un salario mínimo para contratistas, estableció un salario mínimo que generalmente tiene que pagarse a los trabajadores que cumplen un contrato o en conexión con un contrato sujeto al Gobierno Federal. Los trabajadores sujetos a esta Orden Ejecutiva y a los que se les debe el salario mínimo completo de la Orden Ejecutiva incluyen a los trabajadores con discapacidades cuyos salarios se calculan conforme a los certificados emitidos según la sección 14(c) de la FLSA.

BENEFICIOS COMPLEMENTARIOS

Ni la FLSA ni la PCA tienen disposiciones que requieran vacaciones, días festivos, o paga por enfermedad, ni otros beneficios complementarios como seguro de salud o planes de pensión. Las determinaciones de salario de SCA pueden requerir pagos de dicho beneficio complementario (o un equivalente en efectivo). Los trabajadores a los cuales se les paga según un certificado que autoriza tasas salariales conmensurables tienen que recibir enteramente los beneficios complementarios adicionales enumerados en la determinación de salario de SCA.

SOBRETIEMPO

En general, si un trabajador se encuentra realizando un trabajo sujeto a la FLSA, SCA y/o PCA, se le tiene que pagar a ese trabajador tiempo y medio, es decir, 1 1/2 de su tasa regular de pago por todas las horas trabajadas después de las 40 horas en una semana laboral.

TRABAJO DE MENORES DE EDAD

Los menores de edad de menos de 18 años tienen que ser empleados de acuerdo con las disposiciones federales para el trabajo de menores de edad de la FLSA. Ninguna persona menor de 16 años de edad puede ser empleada en la manufactura o en un contrato de la PCA.

PROCESO DE SOLICITUD

Los trabajadores con discapacidades a los que se les paga salarios inferiores al salario mínimo pueden solicitarle al Administrador de la División de Horas y Salarios del Departamento de Trabajo que un Juez de Derecho Administrativo haga una revisión de las tasas de sus salarios. No se requiere ningún formulario particular de solicitud, excepto que tiene que ser firmado por el trabajador con una discapacidad o su padre o tutor y tiene que contener el nombre y la dirección del empleador. Las solicitudes se pueden enviar por correo a: Administrator, Wage and Hour Division, U.S. Department of Labor, Room S-3502, 200 Constitution Avenue NW, Washington, DC 20210.



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS www.dol.gov/whd

1-866-487-9243

TTY: 1-877-889-5627



DERECHOS DEL EMPLEADO SEGÚN LA LEY DE AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS DEL DEPARTAMENTO DE EE. UU.

DE LOS DERECHOS DE LA LICENCIA

Los empleados elegibles que trabajan para un empleador sujeto a esta ley pueden tomarse hasta 12 semanas de licencia sin sueldo sin perder su empleo por las siguientes razones:

- El nacimiento de un hijo o la colocación de un hijo en adopción o en hogar de crianza;
- Para establecer lazos afectivos con un niño (la licencia debe ser tomada dentro del primer año del nacimiento o la colocación del niño);
- Para cuidar al cónyuge del empleado, al hijo, o al padre que tenga un problema de salud serio que califique;
- Debido a un problema de salud serio del mismo empleado que califique y que resulte en que el empleado no pueda realizar su trabajo;
- Por exigencias que califiquen relacionadas con el despliegue de un miembro de las fuerzas armadas que sea cónyuge del empleado, hijo o padre.

Un empleado elegible que es cónyuge, hijo, padre o familiar más cercano del miembro de las fuerzas armadas que está cubierto, puede tomarse hasta 26 semanas de licencia bajo la Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés) en un periodo de 12 meses para cuidar al miembro de las fuerzas armadas que tenga una lesión o enfermedad seria.

Un empleado no tiene que tomarse la licencia de una sola vez. Cuando es médicamente necesario o de otra manera permitido, los empleados pueden tomarse la licencia de forma intermitente o en una jornada reducida.

Los empleados pueden elegir, o un empleador puede exigir, el uso de licencias pagadas acumuladas mientras se toman la licencia bajo la FMLA. Si un empleado sustituye la licencia pagada acumulada por la licencia bajo la FMLA, el empleado tiene que respetar las políticas de pago de licencias normales del empleador.

BENEFICIOS Y PROTECCIONES

Mientras los empleados estén de licencia bajo la FMLA, los empleadores tienen que continuar con la cobertura del seguro de salud como si los empleados no estuvieran de licencia.

Después de regresar de la licencia bajo la FMLA, a la mayoría de los empleados se les tiene que restablecer el mismo trabajo o uno casi idéntico, con el pago, los beneficios y otros términos y otras condiciones de empleo equivalentes.

Un empleador no puede interferir con los derechos de la FMLA de un individuo o tomar represalias contra alguien por usar o tratar de usar la licencia bajo la FMLA, oponerse a cualquier práctica ilegal hecha por la FMLA, o estar involucrado en un procedimiento según o relacionado con la FMLA.

REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD

Un empleado que trabaja para un empleador cubierto tiene que cumplir con tres criterios para poder ser elegible para una licencia bajo la FMLA. El empleado tiene que:

- Haber trabajado para el empleador por lo menos 12 meses;
- Tener por lo menos 1,250 horas de servicio en los 12 meses previos a tomar la licencia*; y
- Trabajar en el lugar donde el empleador tiene al menos 50 empleados dentro de 75 millas del lugar de trabajo del empleado.

*Requisitos especiales de "horas de servicio" se aplican a empleados de una tripulación de una aerolínea.

PEDIDO DE LA LICENCIA

En general, los empleados tienen que pedir la licencia necesaria bajo la FMLA con 30 días de anticipación. Si no es posible avisar con 30 días de anticipación, un empleado tiene que notificar al empleador lo más pronto posible y, generalmente, seguir los procedimientos usuales del empleador.

Los empleados no tienen que informar un diagnóstico médico, pero tienen que proporcionar información suficiente para que el empleador pueda determinar si la ausencia califica bajo la protección de la FMLA. La información suficiente podría incluir informarle al empleador que el empleado está o estará incapacitado para realizar sus funciones laborales, que un miembro de la familia no puede realizar las actividades diarias, o que una hospitalización o un tratamiento médico es necesario. Los empleados tienen que informar al empleador si la necesidad de la ausencia es por una razón por la cual la licencia bajo la FMLA fue previamente tomada o certificada.

Los empleadores pueden exigir un certificado o una recertificación periódica que respalde la necesidad de la licencia. Si el empleado determina que la certificación está incompleta, tiene que proporcionar un aviso por escrito indicando qué información adicional se requiere.

RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR

Una vez que el empleador tome conocimiento que la necesidad de la ausencia del empleado es por una razón que puede calificar bajo la FMLA, el empleador tiene que notificar al empleado si él o ella es elegible para una licencia bajo FMLA y, si es elegible, también tiene que proporcionar un aviso de los derechos y las responsabilidades según la FMLA. Si el empleado no es elegible, el empleador tiene que brindar una razón por la cual no es elegible.

Los empleadores tienen que notificar a sus empleados si la ausencia será designada como licencia bajo la FMLA, y de ser así, cuánta ausencia será designada como licencia bajo la FMLA.

CUMPLIMIENTO

Los empleados pueden presentar un reclamo ante el Departamento de Trabajo de EE. UU., la División de Horas y Salarios, o pueden presentar una demanda privada contra un empleador.

La FMLA no afecta a ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni sustituye a ninguna ley estatal o local o convenio colectivo de negociación que proporcione mayores derechos de ausencias familiares o médicas.

Para información adicional o para presentar un reclamo:

1-866-4-USWAGE

(1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627

www.dol.gov/whd



Departamento de Trabajo de los EE.UU. | División de Horas y Salarios DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO (FLSA—siglas en inglés)

SALARIO MÍNIMO FEDERAL

\$7.25

 POR HORA

A PARTIR DEL 24 DE JULIO DE 2009

La ley exige que los empleadores exhiban este cartel donde sea visible por los empleados.

PAGO POR SOBRETIENTO

Por lo menos tiempo y medio (1½) de la tasa regular de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral.

TRABAJO DE MENORES DE EDAD

El empleado tiene que tener por lo menos 16 años para trabajar en la mayoría de los trabajos no agrícolas y por lo menos 18 años para trabajar en los trabajos no agrícolas declarados peligrosos por la Secretaría de Trabajo. Los menores de 14 y 15 años pueden trabajar fuera del horario escolar en varias ocupaciones que no sean de manufactura, de minería, y que no sean peligrosas con ciertas restricciones al horario de trabajo. Se aplican distintos reglamentos al empleo agrícola.

CRÉDITO POR PROPINAS

Los empleadores de “empleados que reciben propinas” que cumplan con ciertas condiciones, pueden reclamar un crédito de salario parcial basado en las propinas recibidas por sus empleados. Los empleadores les tienen que pagar a los empleados que reciben propinas un salario en efectivo de por lo menos \$2.13 por hora si ellos reclaman un crédito de propinas contra su obligación de pagar el salario mínimo. Si las propinas recibidas por el empleado combinadas con el salario en efectivo de por lo menos \$2.13 por hora del empleador no equivalen al salario mínimo por hora, el empleador tiene que compensar la diferencia.

MADRES LACTANTES

La FLSA exige que los empleadores le proporcionen un tiempo de descanso razonable a la empleada que sea madre lactante y que esté sujeta a los requisitos de sobretiempo de la FLSA, para que la empleada se extraiga leche manualmente para su niño lactante por un año después del nacimiento del niño, cada vez que dicha empleada tenga la necesidad de extraerse leche. A los empleadores también se les exige que proporcionen un lugar, que no sea un baño, protegido de la vista de los demás y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y del público, el cual pueda ser utilizado por la empleada para extraerse leche.

CUMPLIMIENTO

El Departamento tiene la autoridad de recuperar salarios retroactivos y una cantidad igual en daños y perjuicios en casos de incumplimientos con el salario mínimo, sobretiempo y otros incumplimientos. El Departamento puede litigar y/o recomendar un enjuiciamiento criminal. A los empleadores se les pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por cada incumplimiento deliberado o repetido de las disposiciones de la ley del pago del salario mínimo o de sobretiempo. También se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por incumplimiento con las disposiciones de la FLSA sobre el trabajo de menores de edad. Además, se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles incrementadas por cada incumplimiento con el trabajo de menores que resulte en la muerte o una lesión seria de un empleado menor de edad, y tales evaluaciones pueden duplicarse cuando se determina que los incumplimientos fueron deliberados o repetidos. La ley también prohíbe tomar represalias o despedir a los trabajadores que presenten una queja o que participen en cualquier proceso bajo la FLSA.

INFORMACIÓN ADICIONAL

- Ciertas ocupaciones y ciertos establecimientos están exentos de las disposiciones del salario mínimo, y/o de las disposiciones del pago de sobretiempo.
- Se aplican disposiciones especiales a trabajadores de Samoa Americana, del Estado Libre Asociado de las Islas Marianas del Norte y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- Algunas leyes estatales proporcionan protecciones más amplias a los trabajadores; los empleadores tienen que cumplir con ambas.
- Algunos empleadores clasifican incorrectamente a sus trabajadores como “contratistas independientes” cuando en realidad son empleados según la FLSA. Es importante conocer la diferencia entre los dos porque los empleados (a menos que estén exentos) tienen derecho a las protecciones del salario mínimo y del pago de sobretiempo bajo la FLSA y los contratistas correctamente clasificados como independientes no lo tienen.
- A ciertos estudiantes de tiempo completo, estudiantes alumnos, aprendices, y trabajadores con discapacidades se les puede pagar menos que el salario mínimo bajo certificados especiales expedidos por el Departamento de Trabajo.



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.

1-866-487-9243
TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd



Usted Tiene Derecho a un Lugar de Trabajo saludable.

¡ES LA LEY!

- Usted tiene derecho a notificar a su empleador o a la Dirección de Seguridad y Sanidad Ocupacional de Tennessee [TOSHA] acerca de peligros en el lugar de trabajo. Puede solicitar a TOSHA que mantenga la confidencialidad de su nombre.
- Tiene derecho a solicitar una inspección de TOSHA si piensa que existen condiciones insalubres y peligrosas en su lugar de trabajo. Usted o su representante pueden participar en la inspección.
- Puede presentar una queja ante TOSHA en un plazo de 30 días de haber sido discriminado por su empleador por presentar quejas de seguridad o salud o por ejercer sus derechos conforme a la Ley de TOSHA o la Ley de Tennessee del Derecho a ser Informado acerca de Químicos Peligrosos.
- Tiene derecho a revisar las sanciones impuestas a su empleador debido a violaciones de TOSHA. Su empleador tiene que anunciar las sanciones en el lugar de la supuesta violación o cerca de este.
- Su empleador tiene que corregir los peligros en el lugar de trabajo a la fecha indicada en la sanción y tiene que certificar que dichos peligros han sido reducidos o eliminados.
- Conforme a la Ley del Derecho a Ser Informado de Tennessee, a usted le asisten derechos respecto a los químicos peligrosos en su área de trabajo. Su empleador tiene que proporcionar capacitación acerca de los efectos sobre la salud, medidas de protección, procedimientos de manipulación segura así como información acerca de la interpretación de las etiquetas y las hojas de datos de seguridad [SDS]. Se le tiene que dar acceso a las hojas de datos de seguridad y la lista de sustancias químicas del lugar de trabajo.
- Tiene derecho a copias de sus expedientes médicos o los expedientes de su exposición a sustancias o condiciones tóxicas o dañinas.
- Su empleador tiene que anunciar este aviso en su lugar de trabajo.



La **Ley de Tennessee de Seguridad y Salud Ocupacional de 1972**, Código Anotado de Tennessee párrafo 50-3-101 y demás, garantiza condiciones de trabajo seguras y saludables para todos los hombres y las mujeres trabajadores en todo el estado. La Dirección de Seguridad y Sanidad Ocupacional de Tennessee [TOSHA] del Ministerio del Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral tiene como responsabilidad primaria la administración de la Ley TOSHA. Los derechos enumerados aquí pueden variar en dependencia de las circunstancias particulares. Para presentar una queja, informar acerca de una emergencia o solicitar asesoramiento, asistencia o información a TOSHA, llame al 800-249-8510 o la oficina de TOSHA de su área. • Chattanooga (423) 634-6424 • Jackson (731) 423-5640 • Kingsport (423) 224-2042 • Knoxville (865) 594-6180 • Memphis (901) 543-7259 • Nashville (615) 741-2793. Para presentar una queja en línea u obtener información acerca de OSHA Federal y otros programas del estado, visite el sitio web de OSHA en www.osha.gov. Para información adicional acerca de TOSHA visite [www.http://tn.gov/workforce/section/tosha](http://www.tn.gov/workforce/section/tosha).

Usted Tiene Derecho a un Lugar de Trabajo saludable.

¡ES LA LEY!

- Usted tiene derecho a notificar a su empleador o a la Dirección de Seguridad y Sanidad Ocupacional de Tennessee [TOSHA] acerca de peligros en el lugar de trabajo. Puede solicitar a TOSHA que mantenga la confidencialidad de su nombre.
- Tiene derecho a solicitar una inspección de TOSHA si piensa que existen condiciones insalubres y peligrosas en su lugar de trabajo. Usted o su representante pueden participar en la inspección.
- Puede presentar una queja ante TOSHA en un plazo de 30 días de haber sido discriminado por su empleador por presentar quejas de seguridad o salud o por ejercer sus derechos conforme a la Ley de TOSHA o la Ley de Tennessee del Derecho a ser Informado acerca de Químicos Peligrosos.
- Tiene derecho a revisar las sanciones impuestas a su empleador debido a violaciones de TOSHA. Su empleador tiene que anunciar las sanciones en el lugar de la supuesta violación o cerca de este.
- Su empleador tiene que corregir los peligros en el lugar de trabajo a la fecha indicada en la sanción y tiene que certificar que dichos peligros han sido reducidos o eliminados.
- Conforme a la Ley del Derecho a Ser Informado de Tennessee, a usted le asisten derechos respecto a los químicos peligrosos en su área de trabajo. Su empleador tiene que proporcionar capacitación acerca de los efectos sobre la salud, medidas de protección, procedimientos de manipulación segura así como información acerca de la interpretación de las etiquetas y las hojas de datos de seguridad [SDS]. Se le tiene que dar acceso a las hojas de datos de seguridad y la lista de sustancias químicas del lugar de trabajo.
- Tiene derecho a copias de sus expedientes médicos o los expedientes de su exposición a sustancias o condiciones tóxicas o dañinas.
- Su empleador tiene que anunciar este aviso en su lugar de trabajo.



La **Ley de Tennessee de Seguridad y Salud Ocupacional de 1972**, Código Anotado de Tennessee párrafo 50-3-101 y demás, garantiza condiciones de trabajo seguras y saludables para todos los hombres y las mujeres trabajadores en todo el estado. La Dirección de Seguridad y Sanidad Ocupacional de Tennessee [TOSHA] del Ministerio del Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral tiene como responsabilidad primaria la administración de la Ley TOSHA. Los derechos enumerados aquí pueden variar en dependencia de las circunstancias particulares. Para presentar una queja, informar acerca de una emergencia o solicitar asesoramiento, asistencia o información a TOSHA, llame al 800-249-8510 o la oficina de TOSHA de su área. • Chattanooga (423) 634-6424 • Jackson (731) 423-5640 • Kingsport (423) 224-2042 • Knoxville (865) 594-6180 • Memphis (901) 543-7259 • Nashville (615) 741-2793. Para presentar una queja en línea u obtener información acerca de OSHA Federal y otros programas del estado, visite el sitio web de OSHA en www.osha.gov. Para información adicional acerca de TOSHA visite [www.http://tn.gov/workforce/section/tosha](http://www.tn.gov/workforce/section/tosha).

ANUNCIO DE SEGURO DE DESEMPLEO PARA EMPLEADOS



Su empleador proporciona seguro para ayudar a protegerlo cuando se encuentra desempleado por causas ajenas a su voluntad. Los empleadores de Tennessee pagan el total del costo del seguro de desempleo para sus empleados. No se deduce ninguna suma de su salario para cubrir el costo de este seguro y el dinero no proviene de fondos del Estado de Tennessee.

Para ser elegible para beneficios, Ud. tiene que:

- Se encuentre desempleado por causas ajenas a su voluntad.
- Cuente con salarios elegibles en el período base.
- Tenga capacidad y disponibilidad para trabajar.
- Busque empleo por medio de un mínimo de tres búsquedas tangibles de empleo y documentarlo durante el proceso de certificación semanal. Puede ingresar en www.Jobs4tn.gov para hacer una búsqueda de empleo en línea.

De no hacer tres búsquedas de empleo semanales traerá como consecuencia la pérdida de beneficios a no ser que sea empleado adjunto, miembro de un sindicato de contrato de trabajo, o asista a capacitación autorizada por el Comisionado.

Si se encuentra desempleado puede presentar una solicitud de beneficios en www.Jobs4tn.gov.

Antes de comenzar el proceso de presentación de la reclamación, debe tener lo siguiente:

- Número de Seguridad Social
- Número de teléfono
- Dirección
- Nombre del condado de residencia
- Datos de empleo de los últimos 18 meses incluidos el nombre y la dirección del empleador y
- El número de cuenta y ruta de su banco si elige recibir beneficios a través de depósito directo; de lo contrario, se depositarán los beneficios a través de Way2Go MasterCard.

Ud. tiene que mantener actualizada su dirección con el Ministerio del Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral.

Ingresa en www.Jobs4tn.gov para solicitar beneficios de desempleo, para presentar una protesta respecto a salario, presentar una apelación a una decisión de la agencia, para ver/actualizar información, y ver y actualizar su elección del tipo de pago del beneficio de seguro de desempleo.

Puede ingresar en www.Jobs4tn.gov para inscribirse y buscar empleo usando los servicios ofrecidos por los Centros de Búsqueda de Empleo de Tennessee. El Ministerio del Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral de Tennessee cuenta con el personal disponible a ayudarle a buscar empleo o buscar oportunidades de capacitación.

Puede ingresar en el sitio web del Ministerio en <http://www.tn.gov/workforce/topic/find-local-help> para buscar el local del Centro de Búsqueda de Empleo de Tennessee más conveniente para usted.

Anunciar en un lugar visible.

El Ministerio del Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral de TN está comprometido para con los principios de igualdad de oportunidades, igualdad de acceso y acción afirmativa. Previa solicitud, tenemos ayudas y servicios auxiliares disponibles para las personas con discapacidades. El Servicio de Retransmisión de Tennessee es 711.

ANUNCIO DE SEGURO DE DESEMPLEO PARA EMPLEADOS



Su empleador proporciona seguro para ayudar a protegerlo cuando se encuentra desempleado por causas ajenas a su voluntad. Los empleadores de Tennessee pagan el total del costo del seguro de desempleo para sus empleados. No se deduce ninguna suma de su salario para cubrir el costo de este seguro y el dinero no proviene de fondos del Estado de Tennessee.

Para ser elegible para beneficios, Ud. tiene que:

- Se encuentre desempleado por causas ajenas a su voluntad.
- Cuente con salarios elegibles en el período base.
- Tenga capacidad y disponibilidad para trabajar.
- Busque empleo por medio de un mínimo de tres búsquedas tangibles de empleo y documentarlo durante el proceso de certificación semanal. Puede ingresar en www.Jobs4tn.gov para hacer una búsqueda de empleo en línea.

De no hacer tres búsquedas de empleo semanales traerá como consecuencia la pérdida de beneficios a no ser que sea empleado adjunto, miembro de un sindicato de contrato de trabajo, o asista a capacitación autorizada por el Comisionado.

Si se encuentra desempleado puede presentar una solicitud de beneficios en www.Jobs4tn.gov.

Antes de comenzar el proceso de presentación de la reclamación, debe tener lo siguiente:

- Número de Seguridad Social
- Número de teléfono
- Dirección
- Nombre del condado de residencia
- Datos de empleo de los últimos 18 meses incluidos el nombre y la dirección del empleador y
- El número de cuenta y ruta de su banco si elige recibir beneficios a través de depósito directo; de lo contrario, se depositarán los beneficios a través de Way2Go MasterCard.

Ud. tiene que mantener actualizada su dirección con el Ministerio del Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral.

Ingresa en www.Jobs4tn.gov para solicitar beneficios de desempleo, para presentar una protesta respecto a salario, presentar una apelación a una decisión de la agencia, para ver/actualizar información, y ver y actualizar su elección del tipo de pago del beneficio de seguro de desempleo.

Puede ingresar en www.Jobs4tn.gov para inscribirse y buscar empleo usando los servicios ofrecidos por los Centros de Búsqueda de Empleo de Tennessee. El Ministerio del Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral de Tennessee cuenta con el personal disponible a ayudarle a buscar empleo o buscar oportunidades de capacitación.

Puede ingresar en el sitio web del Ministerio en <http://www.tn.gov/workforce/topic/find-local-help> para buscar el local del Centro de Búsqueda de Empleo de Tennessee más conveniente para usted.

Anunciar en un lugar visible.

El Ministerio del Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral de TN está comprometido para con los principios de igualdad de oportunidades, igualdad de acceso y acción afirmativa. Previa solicitud, tenemos ayudas y servicios auxiliares disponibles para las personas con discapacidades. El Servicio de Retransmisión de Tennessee es 711.



LEY DE REGULACIÓN DE SALARIOS

Es ilícito que un empleador emplee, permita o deje a una persona trabajar sin antes primero informar al empleado del salario que recibirá como pago (Código Anotado de Tennessee, Artículo 50-2-101). Todo salario o compensación al empleado en empleos privados habrá de ser pagable y pagado dos veces al mes como mínimo. Todo empleador debe anunciar en un aviso los días de pago regulares al menos en dos lugares visibles.

LOS DÍAS DE PAGO REGULARES ANUNCIADOS SERÁN DE LA SIGUIENTE MANERA: FRIDAY (Código Anotado de Tennessee, Artículo 50-2-103).

Todo empleado debe disponer de un receso o período de comida no pago de 30 minutos si está supuesto a trabajar 6 horas consecutivas, excepto en centros de trabajo en los que por la naturaleza del trabajo como tal se dispone de suficiente oportunidad para descansar o tomar el debido descanso. Dichos recesos no deben programarse durante o antes de la primera hora del horario de trabajo programado (Código Anotado de Tennessee, Artículo 50-2-103).

Ningún empleador puede discriminar entre los empleados de un mismo establecimiento debido a su sexo al pagar tasas de salarios o sueldos menores de las que paga a empleados del sexo opuesto por habilidades, esfuerzos y responsabilidades equivalentes y que se realizan en condiciones de trabajo similares (Código Anotado de Tennessee, Artículo 50-2-202).

LEY DE EMPLEO DE MENORES

Se prohíbe emplear a menores de 14 y 15 años de edad (Código Anotado de Tennessee, Artículo 50-5-104).

1. Durante los horarios escolares;
2. Entre las 7:00 pm y las 7:00 am;
3. Más de 3 horas al día en días de escuela;
4. Más de 18 horas a la semana durante las semanas de escuela;
5. Más de 8 horas al día en días que no hay escuela;
6. Más de 40 horas a la semana durante las semanas que no hay escuela.

Se prohíbe emplear a menores de 16 y 17 años de edad (Código Anotado de Tennessee, Artículo 50-5-105).

1. Durante los horarios en los que el menor debe asistir a clases;
2. Entre los horarios de las 10:00 pm y las 6:00 am, de domingo a jueves en la noche antes de un día de escuela, excepto con autorización de los padres o el tutor. Entonces, el menor puede trabajar hasta la medianoche no más de 3 noches, de domingo a jueves.

RECESO O PERÍODO DE COMIDA (CÓDIGO ANOTADO DE TENNESSEE, Artículo 50-5-115).

El menor tiene que tener un receso o período de comida no pago de 30 minutos si está supuesto a trabajar 6 horas consecutivas. Dichos recesos no deben programarse durante o antes de la primera hora del horario de trabajo programado.

OCUPACIONES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 18 AÑOS DE EDAD (CÓDIGO ANOTADO DE TENNESSEE, Artículo 50-5-106).

1. En lo que respecta a fábricas o establecimientos que fabrican o almacenan artículos que contienen componentes explosivos;
2. Ocupaciones de conducción de vehículos automotores;
3. Ocupaciones de minas de carbón;
4. Operaciones de explotación forestal y aserraderos;
5. Operaciones con maquinarias de carpintería;
6. Exposición a sustancias radioactivas y a radiaciones ionizantes;
7. Operación de elevadores y otros dispositivos de elevación motorizados;
8. Operación de maquinarias motorizadas de formación, perforación y cizalladura;
9. Elementos de minería aparte del carbón;
10. Sacrificio de animales, empaquetado, procesamiento o subproductos de carnes;
11. Operación de maquinarias motorizadas de panadería;
12. Operación de maquinarias motorizadas de productos de papel;
13. Fabricación de ladrillos, mosaicos y productos similares;
14. Operación de sierras circulares, sierras de bandas y guillotinas;
15. Operaciones de destrucción, demolición y aniquilación de navíos;
16. Operaciones de instalación de techos
17. Operaciones de excavación;
18. En lugares de empleo en los que los recibos de ingresos brutos mensuales de la venta de bebidas embriagadoras exceden el veinte cinco (25%) del total de los recibos de ingresos brutos mensuales del lugar de empleo, o en cualquier lugar de empleo donde se permitiría al menor tomar órdenes o servir bebidas embriagadoras independientemente de la cantidad de bebidas embriagadoras que se vendan en el lugar del empleo;
19. Cualquier ocupación que el comisionado declare por regulación que es peligrosa o dañina para la vida, salud, y el bienestar de menores;
20. Posar o modelar solo o con otros mientras participa en actividades sexuales con el fin de preparar películas, fotografías, negativos, diapositivas o cinematografía;
21. Ocupaciones de tráfico de menores.

DEBERES DE LOS EMPLEADORES (CÓDIGO ANOTADO DE TENNESSEE, Artículo 50-5-111).

Los empleadores de menores deben:

1. Anunciar en un lugar visible del edificio del negocio una copia del aviso de las estipulaciones de la Ley de Empleo de Menores proporcionada por el departamento;
2. Mantener un expediente aparte por cada menor empleado. Dicho expediente debe mantenerse en el lugar de empleo del menor y debe contener lo siguiente:
 - a. Solicitud de empleo;
 - b. Copia del acta de nacimiento del menor, licencia de conducción, identificación emitida por el estado o pasaporte como comprobante de su edad por ley;
 - c. Registros precisos de asistencia diaria de todos los menores sujetos a las estipulaciones de esta ley;
 - d. Todo comprobante que haga al menor elegible para exención conforme al Código Anotado de Tennessee, Artículo 50-5-107 (8)-(13).
3. Permitir al departamento inspeccionar todos los centros en los que los menores están empleados o podrían estar empleados y el contenido de los expedientes individuales; y
4. Entregar al departamento los expedientes relacionados con el empleo de menores.
5. Si el menor tiene 16 o 17 años y recibe instrucción en casa, el expediente debe incluir documentación del Director de la LEA, el hogar de instrucción o escuela en la iglesia que confirme que el menor está inscrito y autorizado para trabajar.

Para obtener información respecto a las leyes estatales comuníquese con el Ministerio del Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral de Tennessee, Unidad de Normas Laborales al número de llamadas gratis al (844) 224-5818 - Opción 6 www.tn.gov/workforce

El Ministerio del Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral de TN está comprometido para con los principios de igualdad de oportunidades, igualdad de acceso y acción afirmativa. Previa solicitud, tenemos ayudas y servicios auxiliares disponibles para las personas con discapacidades. Las personas con discapacidades auditivas pueden usar el sistema TTY 615-532-2879, TTY 1-800-848-0298, TDD 1-800-848-0299 o TTY/TDD 711.



LEY DE REGULACIÓN DE SALARIOS

Es ilícito que un empleador emplee, permita o deje a una persona trabajar sin antes primero informar al empleado del salario que recibirá como pago (Código Anotado de Tennessee, Artículo 50-2-101). Todo salario o compensación al empleado en empleos privados habrá de ser pagable y pagado dos veces al mes como mínimo. Todo empleador debe anunciar en un aviso los días de pago regulares al menos en dos lugares visibles.

LOS DÍAS DE PAGO REGULARES ANUNCIADOS SERÁN DE LA SIGUIENTE MANERA: _____ (Código Anotado de Tennessee, Artículo 50-2-103).

Todo empleado debe disponer de un receso o período de comida no pago de 30 minutos si está supuesto a trabajar 6 horas consecutivas, excepto en centros de trabajo en los que por la naturaleza del trabajo como tal se dispone de suficiente oportunidad para descansar o tomar el debido descanso. Dichos recesos no deben programarse durante o antes de la primera hora del horario de trabajo programado (Código Anotado de Tennessee, Artículo 50-2-103).

Ningún empleador puede discriminar entre los empleados de un mismo establecimiento debido a su sexo al pagar tasas de salarios o sueldos menores de las que paga a empleados del sexo opuesto por habilidades, esfuerzos y responsabilidades equivalentes y que se realizan en condiciones de trabajo similares (Código Anotado de Tennessee, Artículo 50-2-202).

LEY DE EMPLEO DE MENORES

Se prohíbe emplear a menores de 14 y 15 años de edad (Código Anotado de Tennessee, Artículo 50-5-104).

1. Durante los horarios escolares;
2. Entre las 7:00 pm y las 7:00 am;
3. Más de 3 horas al día en días de escuela;
4. Más de 18 horas a la semana durante las semanas de escuela;
5. Más de 8 horas al día en días que no hay escuela;
6. Más de 40 horas a la semana durante las semanas que no hay escuela.

Se prohíbe emplear a menores de 16 y 17 años de edad (Código Anotado de Tennessee, Artículo 50-5-105).

1. Durante los horarios en los que el menor debe asistir a clases;
2. Entre los horarios de las 10:00 pm y las 6:00 am, de domingo a jueves en la noche antes de un día de escuela, excepto con autorización de los padres o el tutor. Entonces, el menor puede trabajar hasta la medianoche no más de 3 noches, de domingo a jueves.

RECESO O PERÍODO DE COMIDA (CÓDIGO ANOTADO DE TENNESSEE, Artículo 50-5-115).

El menor tiene que tener un receso o período de comida no pago de 30 minutos si está supuesto a trabajar 6 horas consecutivas. Dichos recesos no deben programarse durante o antes de la primera hora del horario de trabajo programado.

OCUPACIONES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 18 AÑOS DE EDAD (CÓDIGO ANOTADO DE TENNESSEE, Artículo 50-5-106).

- | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. En lo que respecta a fábricas o establecimientos que fabrican o almacenan artículos que contienen componentes explosivos; 2. Ocupaciones de conducción de vehículos automotores; 3. Ocupaciones de minas de carbón; 4. Operaciones de explotación forestal y aserraderos; 5. Operaciones con maquinarias de carpintería; 6. Exposición a sustancias radioactivas y a radiaciones ionizantes; 7. Operación de elevadores y otros dispositivos de elevación motorizados; 8. Operación de maquinarias motorizadas de formación, perforación y cizalladura; 9. Elementos de minería aparte del carbón; 10. Sacrificio de animales, empaquetado, procesamiento o subproductos de carnes; 11. Operación de maquinarias motorizadas de panadería; 12. Operación de maquinarias motorizadas de productos de papel; 13. Fabricación de ladrillos, mosaicos y productos similares; 14. Operación de sierras circulares, sierras de bandas y guillotinas; | <ol style="list-style-type: none"> 15. Operaciones de destrucción, demolición y aniquilación de navíos; 16. Operaciones de instalación de techos 17. Operaciones de excavación; 18. En lugares de empleo en los que los recibos de ingresos brutos mensuales de la venta de bebidas embriagadoras exceden el veinte cinco (25%) del total de los recibos de ingresos brutos mensuales del lugar de empleo, o en cualquier lugar de empleo donde se permitiría al menor tomar órdenes o servir bebidas embriagadoras independientemente de la cantidad de bebidas embriagadoras que se vendan en el lugar del empleo; 19. Cualquier ocupación que el comisionado declare por regulación que es peligrosa o dañina para la vida, salud, y el bienestar de menores; 20. Posar o modelar solo o con otros mientras participa en actividades sexuales con el fin de preparar películas, fotografías, negativos, diapositivas o cinematografía; 21. Ocupaciones de tráfico de menores. |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

DEBERES DE LOS EMPLEADORES (CÓDIGO ANOTADO DE TENNESSEE, Artículo 50-5-111).

Los empleadores de menores deben:

1. Anunciar en un lugar visible del edificio del negocio una copia del aviso de las estipulaciones de la Ley de Empleo de Menores proporcionada por el departamento;
2. Mantener un expediente aparte por cada menor empleado. Dicho expediente debe mantenerse en el lugar de empleo del menor y debe contener lo siguiente:
 - a. Solicitud de empleo;
 - b. Copia del acta de nacimiento del menor, licencia de conducción, identificación emitida por el estado o pasaporte como comprobante de su edad por ley;
 - c. Registros precisos de asistencia diaria de todos los menores sujetos a las estipulaciones de esta ley;
 - d. Todo comprobante que haga al menor elegible para exención conforme al Código Anotado de Tennessee, Artículo 50-5-107 (8)-(13).
3. Permitir al departamento inspeccionar todos los centros en los que los menores están empleados o podrían estar empleados y el contenido de los expedientes individuales; y
4. Entregar al departamento los expedientes relacionados con el empleo de menores.
5. Si el menor tiene 16 o 17 años y recibe instrucción en casa, el expediente debe incluir documentación del Director de la LEA, el hogar de instrucción o escuela en la iglesia que confirme que el menor está inscrito y autorizado para trabajar.

Para obtener información respecto a las leyes estatales comuníquese con el Ministerio del Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral de Tennessee, Unidad de Normas Laborales al número de llamadas gratis al (844) 224-5818 - Opción 6 www.tn.gov/workforce

El Ministerio del Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral de TN está comprometido para con los principios de igualdad de oportunidades, igualdad de acceso y acción afirmativa. Previa solicitud, tenemos ayudas y servicios auxiliares disponibles para las personas con discapacidades. Las personas con discapacidades auditivas pueden usar el sistema TTY 615-532-2879, TTY 1-800-848-0298, TDD 1-800-848-0299 o TTY/TDD 711.

SEGURO DE COMPENSACIÓN A TRABAJADORES DE TENNESSEE

PUBLICACIÓN DE AVISO

Cómo informar de lesiones laborales

¿Qué se debe hacer en caso de lesión laboral?

Empleado

1. **Informe** inmediatamente de **la lesión** al representante del empleador indicado aquí abajo.
2. **Seleccione un médico tratante** del panel provisto por su empleador.
3. Si tiene alguna pregunta o problema, comuníquese con el representante de empleadores de la Oficina de Compensación a Trabajadores.

Empleador

1. Complete el formulario interno de su empresa de "Lesión laboral" y **notifique a su aseguradora de compensación a trabajadores** inmediatamente, incluso aunque tenga dudas acerca de la validez de la reclamación.
2. **Ofrezca un panel de médicos** al empleado a través del Formulario C-42, disponible en el sitio web de la Agencia. *En casos de emergencia, llame a una ambulancia y proporcione este formulario en cuanto el empleado lesionado se haya estabilizado.*

Nombre en letra de molde y título del representante del empleador a ser notificado en caso de una lesión laboral

Nombre en letra de molde del representante del empleador alternativo a ser notificado en caso de una lesión laboral

Número de teléfono del representante del empleador a ser notificado en caso de una lesión laboral

Dirección del representante del empleador a ser notificado en caso de una lesión laboral

La Oficina de Compensación a Trabajadores de Tennessee está disponible para ayudar a empleados y empleadores.



220 French Landing Dr. 1-B
Nashville, TN 37243-2667
800-332-2667
615-532-4812 TTD: 800-332-2257
tn.gov/workerscomp

La ley de Compensación a Trabajadores exige que se publique este aviso en un lugar visible en el centro de trabajo en todo momento.