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 medicamente 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 necesitad de la licencia. Si el empleador 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

Ref.: 29 USC, Ch. 28, Sec. 2619 WH1420 SPA REV 04/16

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 descontinuarla, 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

WH1462 SPA REV 07/16

TENNESSEE LAW PROHIBITS DISCRIMINATION IN EMPLOYMENT

IT IS ILLEGAL TO DISCRIMINATE AGAINST ANY PERSON BECAUSE OF RACE, COLOR, CREED, RELIGION, SEX, AGE, DISABILITY, OR NATIONAL ORIGIN IN RECRUITMENT, TRAINING, HIRING, DISCHARGE, PROMOTION, OR ANY CONDITION, TERM OR PRIVILEGE OF EMPLOYMENT.

If you feel that you have been discriminated against, contact the Tennessee Human Rights Commission.

LA LEY DE TENNESSEE PROHIBE LA DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO

ES EN CONTRA DE LA LEY DISCRIMINAR EN CONTRA DE CUALQUIER PERSONA DEBIDO EN BASE A LA RAZA, COLOR, CREDO, RELIGIÓN, SEXO, EDAD, INCAPACIDAD U ORÍGEN EN EL SELECCIÓN, ENTRENAMIENTO, EMPLEO, AL DESPEDIR, PROMOVER O CUALQUIER CONDICIÓN, TÉRMINO O PRIVILEGIO DE EMPLEO.

Si usted cree que ha sido víctima de discriminación, comuníquese con la Comisión de Derechos Humanos de Tennessee.

CONTACT US/PARA MAS INFORMACIÓN:

TENNESSEE HUMAN RIGHTS COMMISSION

WILLIAM R. SNODGRASS TENNESSEE TOWER
312 ROSA L. PARKS AVENUE
23RD FLOOR
NASHVILLE, TENNESSEE 37243-1102

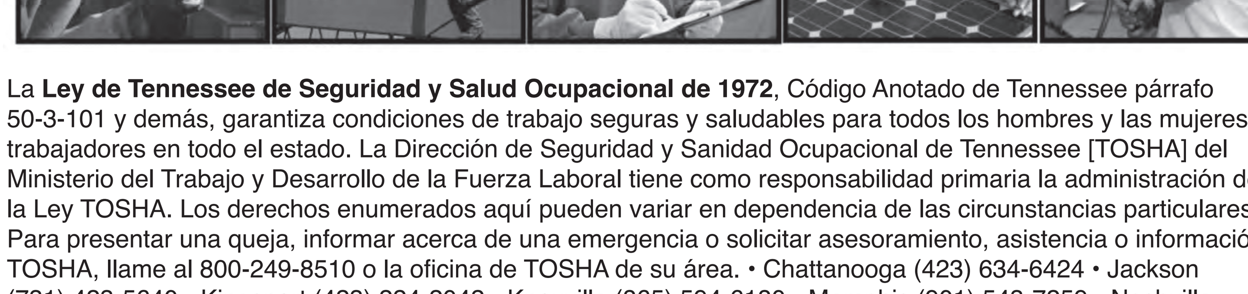
PHONE: (615) 741-5825 OR
1-800-251-3589
ESPAÑOL: 1-866-856-1252
WWW.TN.GOV/HUMANRIGHTS

Comisión de Derechos Humanos de Tennessee, Autorización n.º 316148 Last Revised July 2014

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.

TN Department of Labor & Workforce Development | TOSHA

(Modificado en 4/17) Autorización No. 337298

TN Department of Labor & Workforce Development | Employment Security

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.

Ingrese 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 www.tn.gov/workforce/jobs-and-education/job-search1/find-local-american-job-center.html 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.

(Modificado en 2/23) Autorización Nº. 337386

LEYES LABORALES ESTATALES Y FEDERALES

NÚMEROS DE EMERGENCIA
LLAME AL 911

POLICÍA: ____________________

AMBULANCIA: ____________________

DOCTOR: ____________________

HOSPITAL: ____________________

BOMBEROS-RESCATE: ____________________

CONTROL DE VENENO: ____________________

OSHA: ____________________

AVISO SOBRE EL DÍA DE PAGO

EL DÍA DE PAGO ES:

❏ LUNES ❏ VIERNES
❏ MARTES ❏ SÁBADO
❏ MIÉRCOLES ❏ DOMINGO
❏ JUEVES

EL PAGO SE REALIZARÁ:

❏ SEMANALMENTE ❏ SEMI MENSUAL
❏ QUINCENAL ❏ MENSUALMENTE

❏ ______________

LOS CHEQUES DE NÓMINA SE EXPIDEN:

EL ____________ Y EL ____________ DEL MES

EN: ____________________

A LAS: ____________________

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 SOBRETIEMPO 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 avaluaciones 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

WH1088 SPA REV 07/16

TN Department of Labor & Workforce Development | Workplace Regulations & Compliance

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 pero al menos una vez al mes. 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).

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 veinticinco (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. Ocupaciones de tráfico 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. Cualquier ocupación que el comisionado declare por regulación que es peligrosa o dañina para la vida, salud, y el bienestar 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 (Código Anotado de Tennessee, Artículo 50-5-105).

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/TDD 711.

Ministerio del Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral de Tennessee, Autorización # 337477

(Modificado en 12/17)

Ref.: Tennessee Code, Sec. 50-5-111 (3)

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 alterno** 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.

BWC Bureau of WORKERS' COMPENSATION

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.

(REV. 4/18) Autorización No. 337545 RDA 10183

Ref.: Tennessee Code, Sec. 50-6-407

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

La Comisión Para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) de los EE. UU. hace cumplir las leyes federales que lo protegen contra la discriminación en el empleo. Si cree que ha sido discriminado(a) en el trabajo o al solicitar un trabajo, la EEOC puede ayudarle.

¿Quién está Protegido?

- Empleados (actuales y anteriores), incluyendo gerentes y empleados temporales
- Aplicantes de trabajo
- Miembros de sindicatos y Solicitantes de membresía en un sindicato

¿Qué Organizaciones están Cubiertas?

- La mayoría de los empleadores privados
- Gobiernos estatales y locales (como empleadores)
- Instituciones educativas (como empleadores)
- Sindicatos
- Agencias de empleo

¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales?

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

- Raza
- Color
- Religión
- Origen nacional
- Sexo (incluyendo embarazo y condiciones relacionadas, orientación sexual o identidad de genero)
- Edad (40 años o más)
- Discapacidad
- Información genética (incluyendo solicitudes del empleador para la compra, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos o historial médico familiar)
- Tomar represalias por presentar un cargo, oponerse razonablemente a la discriminación o participar en una demanda, investigación o procedimiento por discriminación.

¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?

Todos los aspectos del empleo, incluyendo:

- Despidos
- Acoso (incluyendo conducta física o verbal no deseada)
- Contratación o promoción
- Asignaciones
- Remuneración (salarios desiguales o compensación)
- Falta de proporcionar adaptaciones razonables para una discapacidad o para la creencia, observancia o práctica de una fe religiosa sinceramente realizada
- Beneficios
- Formación profesional
- Clasificación
- Referencias
- Obtención o divulgación de información genética de los empleados
- Solicitud o divulgación de información médica de los empleados
- Conducta que podría desalentar razonablemente a alguien de oponerse a la discriminación, presentar un cargo o participar en una investigación o procedimiento.

¿Qué Puede Hacer si Cree que ha Ocurrido Discriminación?

Comuníquese con la EEOC de inmediato si sospecha discriminación. No demore, porque existen límites de tiempo estrictos para presentar una denuncia por discriminación (180 o 300 días, según el lugar donde viva o trabaje). Puede comunicarse con la EEOC de cualquiera de las siguientes maneras:

Presentar una consulta a través del Portal Público de la EEOC: ***https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx***

Llame 1–800–669–4000 (número gratuito)
1–800–669–6820 (TTY)
1–844–234–5122 (Video Teléfono de ASL)

Visite una Oficina de Campo de la EEOC (información en ***www.eeoc.gov/field-office***)

Correo Electrónico: ***info@eeoc.gov***

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

EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo hace cumplir los compromisos de no discriminación y acción afirmativa de las empresas que hacen negocios con el gobierno federal. Si está solicitando un trabajo con, o es un empleado de una empresa con un contrato o subcontrato federal, usted está protegido(a) por la ley federal contra la discriminación en las siguientes bases:

Raza, Color, Religión, Sexo, Orientación Sexual, Identidad de Género, Origen Nacional

La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por parte de los contratistas federales por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género u origen nacional, y requiere acción afirmativa para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo.

Preguntar, Divulgar o Discutir Salarios

La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, protege a los solicitantes y empleados de contratistas federales de la discriminación basada en preguntar, divulgar o discutir su compensación o la compensación de otros solicitantes o empleados.

Discapacidad

La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, protege a las personas calificadas con discapacidades contra la discriminación en la contratación, promoción, despido, pago, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo por parte de contratistas federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables a las limitaciones físicas o mentales conocidas de una persona con una discapacidad que de otro modo calificaría y que es un solicitante o empleado, a menos que haga una dificultad excesiva para el empleador. La Sección 503 también requiere que los contratistas federales tomen medidas afirmativas para emplear y promover a personas calificadas con discapacidades en todos los niveles de empleo, incluyendo a nivel ejecutivo.

Estatus Protegido Como Veterano

El Acta de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, modificada, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y requiere acción afirmativa para reclutar, emplear y avanzar en el empleo a veteranos discapacitados, veteranos recientemente separados (es decir, dentro de los tres años posteriores al su separación o liberación del servicio activo), veteranos en servicio activo en tiempo de guerra o insignia de campaña, o veteranos con medallas de servicio de las fuerzas armadas.

Represalias

Se prohíben las represalias contra una persona que presente una queja por discriminación, participe en un procedimiento de la OFCCP o se oponga a la discriminación por parte de contratistas federales en virtud de estas leyes federales.

Cualquier persona que crea que un contratista ha violado sus obligaciones de no discriminar o acción afirmativa bajo las autoridades de la OFCCP debe comunicarse de inmediato con:

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP),
Departamento de Trabajo de los EE. UU.,
200 Constitution Avenue, N.W.
Washington, D.C. 20210
1-800-397-6251 (llamada gratuita).

Si es sordo, tiene problemas de audición o tiene una discapacidad del habla, marque 7-1-1 para acceder a los servicios de retransmisión de telecomunicaciones. También se puede contactar a la OFCCP enviando una pregunta en línea a la mesa de ayuda de la OFCCP en ***https://ofccphelpdesk.dol.gov/s/***, o llamando a una oficina regional o distrital de la OFCCP, que figura en la mayoría de los directorios telefónicos bajo el Departamento de Trabajo de los EE.UU y en la página web "Contáctenos" de la OFCCP en ***https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact***.

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

Raza, Color, Origen Nacional, Sexo

Además de las protecciones del Título VII del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, el Título VI del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, u origen nacional en programas o actividades que reciben asistencia financiera. La discriminación laboral está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de la asistencia financiera es la provisión de empleo, o cuando la discriminación laboral cause o pueda causar discriminación en la prestación de servicios bajo dichos programas. El Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 prohíbe la discriminación laboral por razón de sexo en programas o actividades educativas que reciben asistencia financiera federal.

Personas con Discapacidades

La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Está prohibida la discriminación en todos los aspectos de empleo contra las personas con discapacidades que, con o sin ajustes razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo.

Si cree que ha sido discriminado(a) en un programa de cualquier institución que recibe asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

(Actualizado 10-20-2022)

84742
032023

Compliance Poster Company™

© 2023 COMPLIANCE POSTER COMPANY™. ALL RIGHTS RESERVED.

TO REORDER CALL: 1-800-817-7678
WWW.COMPLIANCEPOSTER.COM