

FED

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

EXTRACCIÓN EN EL TRABAJO
 La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que un empleado pueda extraerse leche de los pechos para ella bebé que está amamantando durante un año después del nacimiento del/la niño/la cada vez que la empleada necesite extraerse leche. Empleadores deben proveer un lugar, que no sea un cuarto de baño, que esté outado de la vista y libre de intrusión de parte de compañeros de trabajo y del público, el cual la empleada podría usar para extraerse leche.

DEPARTMENT OF LABOR
UNITED STATES OF AMERICA

WHD

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

1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd

WHD088 SPA

REV. 04/2023

FED

SUS DERECHOS CONFORME A USERRA
LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO
DE LOS SERVICIOS UNIFORMADOS

USERRA protege los derechos laborales de individuos que dejan sus puestos de empleo de manera voluntaria o involuntaria para participar en el servicio militar o en ciertos tipos de servicio en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también prohíbe a los empleadores discriminar contra miembros presentes y pasados de los servicios uniformados, y contra aspirantes a servicios uniformados.

DERECHOS A REEMPLEO
 Usted tiene el derecho a recuperar su empleo civil si deja ese trabajo para el desempeño del deber en el servicio uniformado y:

- usted se asegura de que su empleador reciba previo aviso verbal o escrito de su servicio;
- usted tiene cinco años o un tiempo menor de servicio acumulado en los servicios uniformados en el transcurso de su empleo con ese empleador específico;
- usted regresa a trabajar o solicita reemplazo de una manera oportuna tras la conclusión del servicio; y
- usted no ha sido separado del servicio al ser dado de baja por descalificación o bajo otras condiciones que no sean honorables.

Si usted reúne los requisitos para el reemplazo, deberá ser restablecido con el empleo y los beneficios que usted hubiera obtenido si no hubiera estado ausente debido al servicio militar o, en algunos casos, con un empleo comparable.

DERECHO A ESTAR LIBRE DE DISCRIMINACIÓN Y REPRESALIAS
 Si usted:

- es un miembro presente o pasado del servicio uniformado;
- ha solicitado ser miembro del servicio uniformado; o

entonces un empleador no puede negarle a usted:

- empleo inicial;
- reemplazo;
- retención de su empleo;
- debidamente a esta situación.

Además, un empleador no puede tomar represalias contra alguien que ayude en la aplicación de los derechos de USERRA, lo cual incluye testificar o hacer una declaración relacionada con un proceso bajo USERRA, incluso si esa persona no está relacionada con el servicio.

PROTECCIÓN DE SEGURO MÉDICO
 Si usted deja su empleo para cumplir con el servicio militar, tiene el derecho a elegir continuar su cobertura existente del plan médico basado en el empleador para usted y sus dependientes por hasta 24 meses durante dicho servicio militar.

- Incluso si no elige continuar la cobertura durante su servicio militar, usted tiene el derecho a ser reincorporado en el plan médico de su empleador cuando usted regrese a su empleo, por lo general sin ningún periodo de espera o exclusión (p.ej., exclusiones por condiciones preexistentes) a excepción de enfermedades o lesiones relacionadas con el servicio.

APLICACIÓN DE LA LEY
 El Servicio de Empleo y Capacitación para Veteranos de Guerra (*Veterans' Employment and Training Service, VETS*) del Departamento del Trabajo de EE.UU. está autorizado a investigar y resolver quejas de infracciones de USERRA.

- Para obtener ayuda para presentar una queja, o para obtener cualquier otra información sobre USERRA, comuníquese con VETS al 1-866-4-USA-DOL o visite su sitio web en <https://www.dol.gov/agencies/vets/>. Puede consultarse a un asesor interactivo de USERRA en línea en <https://webapps.dol.gov/elaws/vetsa/>.
- Si presenta una queja ante VETS, VETS no puede resolverla, usted puede pedir que su caso se remita al Departamento de Justicia o a la Oficina del Consejero Especial (*Office of Special Counsel*), según corresponda, para representación.
- Puede saltarse el proceso de VETS y entablar una demanda civil contra el empleador por infracciones de USERRA.

Los derechos anotados aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. El texto de este aviso fue preparado por VETS, y puede verse en Internet en esta dirección: <https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/usaerra/poster>. La ley federal exige que los empleadores notifiquen a sus empleados de sus derechos conforme a USERRA, y los empleadores pueden satisfacer este requisito al poner a la vista el texto de este aviso donde habitualmente coloquen avisos para empleados.

U.S. Department of Labor • 1-866-487-2365

U.S. Department of Justice • Office of Special Counsel
Employer Support of the Guard and Reserve • 1-800-336-4590

REV. 05/2022

FED

SUS DERECHOS DE PERSONAL SEGÚN LA LEY DE LICENCIA FAMILIAR Y MÉDICA

¿Qué es una licencia de FMLA?
 La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés) es una ley federal que proporciona a los empleados elegibles **licencias con protección del empleo** por razones familiares y médicas que califiquen. La División de Horas y Salarios (WHD, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo de EE. UU. hace cumplir la FMLA para la mayoría del personal.

El personal elegible puede tomarse licencias de FMLA de **hasta 12 semanas de trabajo** en un periodo de 12 meses por:

- El nacimiento, la adopción o la ubicación de hogar adopcivo de un niño o niña,
- Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar,
- El cuidado de su cónyuge, hijos, niñas o padres con enfermedades mentales o físicas graves, y
- Ciertas razones que califiquen, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar.

El personal que sea cónyuge, hijo, hija, padre, madre o familiar cercano de una persona cubierta en el servicio militar con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse una licencia de FMLA de hasta 26 semanas de trabajo** en un solo periodo de 12 meses para cuidar a la persona en servicio.

Puede que usted tenga derecho a usar la licencia de FMLA en un **bloque de tiempo**. Cuando haya una necesidad médica o se permita por otro motivo, puede tomar una licencia de FMLA de **forma intermitente en bloques separados, o con un horario reducido** trabajando menos horas al día o a la semana. Lea la hoja informativa #28M(c) para obtener más información.

La licencia de FMLA **no es una licencia paga**, pero usted puede elegir, o puede que su empresa le exija, utilizar cualquier licencia paga proporcionada por la empresa si la política de licencias de su empresa cubre el motivo por el cual necesita una licencia de FMLA.

¿Se es elegible para tomar una licencia de FMLA?
 Usted es **elegible** si aplican **todas** las siguientes condiciones:

- Trabaja para una empresa cubierta,
- Ha trabajado para su empresa durante al menos 12 meses,
- Tiene al menos 1250 horas de servicio para su empresa durante los 12 meses previos a su licencia, y
- Su empresa tiene al menos 50 integrantes del personal dentro de las 75 millas desde su lugar de trabajo.

El personal de tripulación de vuelo tiene requisitos de "horas de servicio" diferentes.

Trabaja para una **empresa cubierta** si aplica una de las siguientes condiciones:

- Trabaja para una empresa privada que tiene al menos 50 integrantes del personal durante al menos 20 semanas laborales en el año actual o anterior,
- Trabaja para una escuela primaria o secundaria pública o privada, o
- Trabaja para una agencia pública, como una agencia gubernamental local, estatal o federal. La mayoría del personal está cubierta por la Ley del Título II de la FMLA, administrada por la Oficina de Administración de Personal.

¿Cómo solicito una licencia de FMLA?
 En general, **para solicitar una licencia de FMLA usted debe:**

- Seguir las políticas regulares de su empresa para solicitar licencias,
- Avisar con al menos 30 días de anticipación que necesita una licencia de FMLA, o
- Si no es posible avisar con anticipación, avisar tan pronto sea posible.

Usted no tiene obligación de compartir un diagnóstico médico, pero debe proporcionar información suficiente para que su empresa pueda determinar si la licencia califica para la protección de la FMLA. Usted **también debe informar a su empresa si se tomó una licencia de FMLA anteriormente** o se aprobó por el mismo motivo al solicitar una licencia adicional.

Su **empresa puede solicitar certificación** de un prestador de atención médica para verificar la licencia médica y puede solicitar certificación de una agencia que califique.

La FMLA no afecta ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación, ni invalida ninguna ley estatal o local o acuerdo colectivo que proporcione mayores derechos de licencia familiar o médica.

El personal estatal puede estar sujeto a ciertas limitaciones al buscar demandas directas con respecto a licencias por sus propias condiciones graves de salud. La mayor parte del personal federal y cierta parte del congresional también está cubierta por la ley, pero está sujeta a la jurisdicción de la Oficina de Administración de Personal de EE. UU. o al Congreso.

¿Qué debe hacer mi empresa?
 Si usted es elegible para una licencia de FMLA, **su empresa debe:**

- Permitirle que se ausente del trabajo con su empleo protegido, por un motivo que califique,
- Continuar su plan de cobertura grupal de salud mientras se encuentra de licencia, de la misma forma que si no estuviera de licencia, y
- Permitirle regresar al mismo empleo, o a un empleo virtualmente igual con el mismo salario, los mismos beneficios y otras condiciones de trabajo, incluidos los turnos y la ubicación, al finalizar su licencia.

Su empresa no puede interferir con sus derechos de la FMLA al amenazar ni castigarle por ejercer sus derechos en virtud de la ley. Por ejemplo, su empleador no puede tomar represalias contra usted por solicitar una licencia de FMLA o cooperar con una investigación de WHD.

Tras tomar conocimiento de que su necesidad de tomar una licencia es por un motivo que califica según la FMLA, **su empresa debe confirmar si usted es elegible** o no para la licencia de la FMLA. Si su empresa determina que usted es elegible, **su empresa debe notificarle por escrito:**

- Sobre sus derechos y responsabilidades en virtud de la FMLA, y
- Qué parte de su licencia solicitada, si la hubiera, será protegida por la FMLA.

¿Dónde puedo encontrar más información?
 Llame al 1-866-487-9243 o visite dol.gov/fmla para conocer más.

Si cree que sus derechos según la FMLA han sido violados, puede presentar una denuncia ante la WHD o presentar una demanda privada contra su empresa en la corte. **Escanee el código QR para conocer más sobre el proceso de denuncias de la WHD.**

DEPARTMENT OF LABOR
UNITED STATES OF AMERICA
DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS

WHD

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

1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd

WHD1420 SPA

REV. 04/2023

TN

LA LEY DE TENNESSEE PROHIBE LA DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO

Es en contra de la ley discriminar a cualquier persona por su raza, color, credo, religión, sexo, edad (mayor de 40 años), incapacidad, u origen nacional, en la 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 División de Protección de Derechos Civiles.

TENNESSEE LAW PROHIBITS EMPLOYMENT DISCRIMINATION
 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 Civil Rights Enforcement Division.

For more information or to file a complaint:
www.tn.gov/attorneygeneral/cred
 (615) 741-5825
CREd@aig.tn.gov

MAKING THE CASE FOR TENNESSEE
 TENNESSEE ATTORNEY GENERAL

DEPARTMENT OF LABOR
UNITED STATES OF AMERICA
DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS

WHD

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

1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd

WHD1420 SPA

REV. 09/2024

TN

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y DESARROLLO DE LA FUERZA LABORAL DE TENNESSEE
LEY DE REGLAMENTOS DE SALARIOS

Es ilícito que un empleador emerja, permita o deje que una persona trabaje sin antes primero informar al empleado del salario que recibirá como paga (T.C.A. Código de Tennessee Anotado) §50-2-101). Todos los salarios o compensaciones de los empleados en el sector privado deberán vencerse y pagarse con no menos frecuencia que una vez por mes. Cada empleador deberá publicar el aviso de los días de pago regulares en los lugares visibles.

EL DÍA DE PAGO REGULAR SE PUBLICA DE LA SIGUIENTE MANERA:
T.C.A. §50-2-103).

Cada empleado debe tener un periodo de descanso o comida no remunerado de 30 minutos si está programado para trabajar 6 horas consecutivas, excepto los empleados adultos en entornos laborales que, por la naturaleza del negocio, tengan una amplia autonomía para descansar o tomarse un receso adecuado. Dicho periodo se programará durante o antes de la primera hora de actividad laboral programada (Código Comentado de Tennessee (T.C.A.) §50-2-103).

Ningún empleado discriminará entre empleados en el mismo establecimiento por motivos de sexo mediante el pago de salarios o tarifas inferiores a los que pagan a cualquier empleado del sexo opuesto por habilidades, esfuerzos y responsabilidades comparables y que se realicen en condiciones laborales similares (T.C.A. §50-2-103).

LEY DE TRABAJO INFANTIL

Se prohíbe emplear a menores de 14 y 15 años de edad (T.C.A. §50-3-104)

- Durante los horarios escolares.
- Entre las 7:00 p.m. y las 7:00 a.m. si el día siguiente es un día escolar.
- Entre las 9:00 p.m. y las 6:00 a.m. si el día siguiente no es un día escolar.
- Más de 3 horas al día en días escolares.
- Más de 18 horas a la semana durante las semanas escolares.
- Más de 8 horas al día en días no escolares.
- Más de 40 horas a la semana durante las semanas no escolares.
- "Horas escolares" significa el periodo durante un día escolar en que la escuela trabaja y los estudiantes deben asistir a clase.

Se prohíbe emplear a menores de 16 y 17 años de edad (T.C.A. §50-3-105)

- Durante los horarios en los que el menor debe asistir a clases.
- Entre las 1:00 p.m. y las 6:00 a.m., de domingos a jueves por la noche antes de un día escolar, excepto con el formulario de consentimiento de los padres válido que se queda en el legajo personal del menor. Luego, el menor puede trabajar hasta la medianoche no más de 3 noches de domingos a jueves.
- "Días escolares" significa cualquier día en que las clases normales estén dictándose durante el año escolar regular en el distrito escolar.
- Ocupaciones que impliquen poner o modelar, solos o con otros, en el legajo personal del menor.
- Ocupaciones que impliquen en conductas sexuales con el fin de preparar un largometraje, fotografías, imágenes negativas, diapositivas o películas.
- Ocupaciones involucradas en la exposición a sustancias radiactivas y a radiaciones ionizantes.
- Ocupaciones involucradas en la operación de elevadores y otros aparatos de elevación eléctricos.
- Ocupaciones involucradas en la operación de máquinas eléctricas de formación, perforación y cizallado de metales.
- Ocupaciones relacionadas con elementos mineros que no sean carbón.
- Ocupaciones que involucren matanza, empaquetado, procesamiento o refinamiento de carne.
- Ocupaciones involucradas en la operación de máquinas de papelaría eléctricas peligrosas.
- Ocupaciones involucradas en la operación de máquinas de papelaría eléctricas peligrosas.
- Ocupaciones involucradas en la fabricación de ladrillos, baldosas y productos afines.
- Ocupaciones involucradas en la operación de sierras circulares, sierras de banda y guillotinas.
- Ocupaciones involucradas en (15) años de edad o menos, el menor no debe ser empleado en un lugar de trabajo donde los ingresos brutos mensuales promedio de la venta de bebidas alcohólicas excedan el veinticinco por ciento (25 %) del total de ingresos brutos del lugar de empleo o donde se le permita a un menor tomar órdenes o servir bebidas alcohólicas, independientemente de la cantidad de bebidas de este tipo vendidas en el lugar de empleo.
- Si un menor tiene dieciséis (16) o diecisiete (17) años de edad, el menor no debe ser empleado en un lugar de trabajo donde los ingresos brutos mensuales promedio de la venta de bebidas alcohólicas excedan el veinticinco por ciento (25 %) del total de ingresos brutos del lugar de empleo o si el menor no tiene permiso para tomar órdenes o servir bebidas alcohólicas.

DEBERES DE LOS EMPLEADORES (T.C.A. §50-3-111)
 Los empleadores de menores deben:

- Mantener un expediente aparte por cada menor empleado dicho expediente debe mantenerse en el lugar de empleo del menor y debe contener lo siguiente:
 - Solicitud de empleo.
 - Copia del certificado de nacimiento, licencia de conducir, identificación emitida por el estado o pasaporte del menor.
 - Registro de horas diarios preciso para todos los menores.
 - Todo comprobante que haga al menor elegible para exención conforme al T.C.A. §50-3-107 (b)-(13).
- Permitir que el departamento inspeccione todas las instalaciones donde los menores están o podrían estar empleados y el contenido de los registros de archivos individuales.
- Publicar en un lugar visible en las instalaciones comerciales un aviso impreso de las disposiciones de la Ley de Trabajo Infantil proporcionado por el departamento.
- Entregar al departamento los expedientes relacionados con el empleo de menores.
- Si el menor tiene 16 o 17 años y recibe instrucción en casa, el expediente tiene que incluir documentación del Director de la LEA, el hogar de instrucción o escuela religiosa que confirme que el menor está inscrito y autorizado para trabajar. (T.C.A. §50-3-100).

Para obtener información sobre las leyes estatales, comuníquese con la Unidad de Estándares Laborales del Departamento de Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral de Tennessee.
 Línea gratuita (844) 224-5818 (REGLEMENTOS) www.tn.gov/workforce

El Departamento 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.

Departamento del Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral de Tennessee; Autorización No. 33747; 1000 copias; Este documento público se promulgó a un costo de \$0.44 por copia.

DEPARTMENT OF LABOR
UNITED STATES OF AMERICA
DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS

WHD

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

1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd

WHD1420 SPA

REV. 05/2024

FED

CONOZCA SUS DERECHOS: LA DISCRIMINACIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO ES ILEGAL

U.S. Equal Employment Opportunity Commission

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 prohíben 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 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, parto, y condiciones médicas relacionadas, orientación sexual o identidad de género)
- 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
- Interferencia, coerción o amenazas relacionadas con el ejercicio de los derechos relacionados con la discriminación por discapacidad o la acomodación por embarazo

¿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 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; embarazo, parto o condición médica relacionada al embarazo o parto; o para la observancia o práctica de una creencia religiosa sincera
- 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
- Conducta que coaccione, intimide, amenace o interfiera con el ejercicio de sus derechos por parte de alguien, o alguien que ayude o aliente a otra persona a ejercer sus derechos, en relación con la discriminación por discapacidad (incluyendo las adaptaciones) o adaptaciones por embarazo

¿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)

Corre Electrónico: info@eeoc.gov

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

DEPARTMENT OF LABOR
UNITED STATES OF AMERICA

WHD

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

1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd

WHD1420 SPA

REV. 06/27/2023

FED

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 periodo de pre-empleo 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 despidá, disciplinó, 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 y 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 estas compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos.

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

DEPARTMENT OF LABOR
UNITED STATES OF AMERICA

WHD

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

1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd

WHD1420 SPA

REV. 02/2022

TN

Usted Tiene Derecho a un Lugar de Trabajo saludable.

Department of Labor & Workforce Development, TOSHA

¿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 a 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.

Autorización No. 337298

DEPARTMENT OF LABOR
UNITED STATES OF AMERICA

WHD

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

1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd

WHD1420 SPA

REV. 04/2017

TN

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

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

Empleador

- Complete el formulario interno de su empresa de "Lesión Laboral" y **notifique a su asegurador de compensación a trabajadores** inmediatamente, incluso aunque tenga dudas acerca de la validez de la reclamación.
- 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 establecido.

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
tn.gov/workerscomp

220 French Landing Dr. 1-8 Nashville, TN 37243-2667
800-332-2667
615-532-4810 TTD: 800-332-2257

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

Autorización No. 337545 RDA 10183

REV. 04/2016

TN

ANUNCIO DE SEGURO DE DESEMPLEO PARA EMPLEADOS

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

Visite www.Jobs4tn.gov para solicitar beneficios por desempleo, presentar una protesta salarial, presentar una apelación de la decisión de una agencia, actualizar información, y ver y actualizar su elección de tipo de pago de beneficios por desempleo.

Puede iniciar sesión en www.Jobs4tn.gov para registrarse y buscar trabajo utilizando los servicios ofrecidos por nuestros Centros de empleo estadounidenses de Tennessee. El Departamento del Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral de Tennessee cuenta con personal disponible para ayudarle a encontrar un trabajo o a buscar oportunidades de instrucción.

Puede visitar el sitio web del Departamento en tn.gov/workforce/jobs-and-education/jobs-search/1/find-localamerican-job-center.html para encontrar la ubicación del Centro de empleo estadounidense de Tennessee más conveniente.

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 Transmisión de Tennessee es 711.

Autorización No. 337386

DEPARTMENT OF LABOR
UNITED STATES OF AMERICA
DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS

WHD

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

1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd

WHD1420 SPA

REV. 09/2024