TENNESSEE

★ ★ ★ ★ ★ ★ LABOR LAW POSTER ★ ★ ★ ★ ★ ★

LaborLawCenter.com
1-800-745-9970 • Product ID: TN60SP

Por favor publique en un lugar visible. **Fecha de Publicación:** _____
Las leyes laborales cambian frecuentemente. Contacte a su distribuidor para asegurarse de cumplir con los requisitos de publicación a nivel Estatal y Federal al menos una vez al año. © LaborLawCenter LLC. All rights reserved.

Usted Tiene el Derecho a un Lugar de Trabajo Seguro y Saludable.

¡LO ESTABLECE LA LEY!

- Tiene el derecho de notificar a su empleador o a la TOSHA sobre cualquier peligro en su lugar de trabajo. Puede pedir a la TOSHA que mantenga su nombre en reserva.
- Tiene el derecho de solicitar una inspección de la TOSHA si considera que existen condiciones peligrosas y poco saludables en su lugar de trabajo. Usted o su representante puede participar en la inspección.
- Puede presentar un reclamo a TOSHA durante un plazo de 30 días si su empleador lo discrimina por presentar reclamos de seguridad y sanidad o por ejercer sus derechos de acuerdo con el Acto de la TOSHA o del Tennessee Hazardous Chemical Right-to-Know Act.
- Tiene el derecho de ver las citaciones de TOSHA enviadas a su empleador. Su empleador debe colocar las citaciones en lugar visible en el sitio de la supuesta infracción o cerca de él.
- Su empleador debe corregir los peligros en el lugar de trabajo dentro del plazo indicado en la citación y debe certificar que dichos peligros se hayan reducido o eliminado.
- Usted tiene derechos bajo la Ley de Derecho a Estar Informado de Tennessee, en relación a las sustancias químicas peligrosas en su área de trabajo. Su empleador debe ofrecer capacitación sobre los efectos para la salud, las medidas de protección, procedimientos de manipulación segura, así como la información sobre cómo interpretar etiquetas y hojas de datos de seguridad (FDS). Usted debe tener acceso a las hojas de datos de seguridad y la lista de productos químicos en el lugar de trabajo.
- Tiene el derecho de recibir copias de su historial médico o de los registros de su exposición a sustancias o condiciones tóxicas y peligrosas.
- Su empleador debe colocar este aviso en un lugar visible de su lugar de trabajo.

La Ley de Seguridad y Salud Ocupacionales de Tennessee de 1972 (la Ley), T.C.A. §§ 50-3-101 et seq., garantiza condiciones ocupacionales para los hombres y las mujeres que desempañen algún trabajo en todo el estado. El Departamento de Labor y Desarrollo en el Lugar de Trabajo es el responsable principal de supervisar la Ley. Los derechos que se indican en este documento pueden variar según las circunstancias particulares. Para presentar un reclamo, informar sobre una emergencia o pedir consejo, asistencia o información de la TOSHA, llame al 1-800-249-8510 o la oficina de la TOSHA más cercana a usted:

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 un reclamo en línea y obtener mas información sobre los programas federales y estatales de la OSHA, visite el sitio Web de la OSHA en www.osha.gov.

Para más información sobre la TOSHA, visite www. http://tn.gov/workforce/section/tosha.

(REV. 3/16)

Autorización No. 337330

LEY DE DERECHO AL TRABAJO DE TENNESSEE

El Código Comentado de Tennessee §50-1-201 y et seq. dice que es ilegal que un empleador u organización de cualquier tipo:

1. Niegue o intente negar el empleo a cualquier persona debido a la pertenencia, afiliación, renuncia o negativa de la persona a unirse o afiliarse con cualquier sindicato u organización de empleados de cualquier tipo.
2. Suscriba cualquier acuerdo, convenio o contrato, escrito u oral, previendo la exclusión del empleo para cualquier persona debido a su pertenencia, afiliación, renuncia o negativa a unirse o afiliarse con cualquier sindicato u organización de empleados de cualquier tipo.
3. Excluya a una persona debido al pago o la falta de pago de la persona de las cuotas, tarifas, costos u otros cargos para cualquier sindicato laboral u organización de empleados de cualquier tipo.
4. Operar en este estado para suscribir un contrato con un sindicado u organización de empleados de cualquier tipo que incluya una cláusula de membresía que prohíba a los empleados retirarse de un sindicato o una organización de empleados antes del vencimiento del contrato. Esta sección no se aplicará a una ciudad, municipio o condado que incluya a un condado que tenga una forma de gobierno metropolitana.

Un empleador u organización de cualquier tipo que viole cualquiera de las disposiciones en esta sección estará incurriendo en un delito menor Clase A.

Estado de Tennessee | Departamento de Empleo y Desarrollo Ocupacional
220 French Landing Drive
Nashville, TN 37243

Rev. 7/2012

NO FUMAR

Violación individuales: $50 multa
Violación de negocios: $100 - $500 multa

TN Department of Labor & Workforce Development

SEGURO DE DESEMPLEO
CARTEL PARA EMPLEADOS

Su empleador ofrece un seguro que le ayudará a protegerse cuando se quede sin empleo por causas ajenas a su voluntad. Los empleadores de Tennessee pagan el costo total del seguro de desempleo a sus empleados. Nada se deduce de su salario para cubrir el costo de este seguro y ningún dinero sale de los fondos del Estado de Tennessee.

Para ser elegible para los beneficios usted debe

- Ser separado de su empleo por causas ajenas a su voluntad.
- Tener salarios elegibles en el período base.
- Ser capaz y estar disponible para trabajar.
- Buscar trabajo realizando un mínimo de cuatro actividades de búsqueda de trabajo y documentándolas durante el proceso de certificación semanal. Puede iniciar sesión en **www.Jobs4tn.gov** para buscar trabajo en línea

No realizar las cuatro actividades de búsqueda de trabajo resultará en la pérdida de beneficios a menos que esté vinculado al trabajo, sea miembro de un sindicato de contratación o asista a una capacitación aprobada por el Comisionado.

Si se queda sin empleo puede solicitar beneficios en **www.Jobs4tn.gov**.

Antes de comenzar el proceso de reclamación, usted debe tener su

- Número de seguridad social
- Número de teléfono
- Dirección
- Nombre del condado de residencia
- Datos de empleo de los últimos 18 meses, incluyendo el nombre y dirección del empleador, y
- Número de ruta bancaria y número de cuenta bancaria si opta por recibir beneficios por depósito directo; de lo contrario, recibirá los beneficios en la tarjeta Way2go MasterCard.

Usted debe mantener actualizada su dirección ante el Departamento de Empleo y Desarrollo Laboral.

Visitar **www.Jobs4tn.gov** para solicitar los beneficios de desempleo, para presentar una queja salarial, para presentar una apelación de una decisión de la agencia, para ver/actualizar información, y para ver y actualizar su opción de tipo de pago de beneficios de desempleo.

Es posible acceder a **www.Jobs4tn.gov** para registrar y la buscar trabajo mediante el uso de los servicios ofrecidos por nuestros Centros de Trabajo America Job de Tennessee. El Departamento de Trabajo y Desarrollo Laboral de Tennessee tiene personal disponible para ayudarle a encontrar un trabajo o buscar oportunidades de formación.

Usted puede ir a la página web del Departamento en **www.tn.gov/workforce/jobs-and-education/job-search1/find-localamerican-job-center.html** para encontrar la ubicación de los Centros de Trabajo America Job de Tennessee más convenientes.

Por favor, publique en un lugar visible.

El Departamento de Trabajo y Desarrollo Laboral de Tennessee está comprometido con los principios de igualdad de oportunidades, igualdad de acceso, y acción afirmativa.
Las ayudas y servicios auxiliares están disponibles a pedido de las personas con discapacidades. El Servicio de Retransmisión de Tennessee es el 711.

(REVISIÓN. 9/24)

Autorización No. 337386

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL DE TENNESSEE

LEY DE REGULACIÓN SALARIAL

Es ilegal que cualquier empleador emplee, permita o haga trabajar a cualquier persona sin informarle primero el monto del salario a pagar (T.C.A. §50-2-101). Todos los salarios o compensaciones de los empleados en el sector privado deberán vencer y pagarse con una frecuencia no menor a una vez al mes. Cada empleador deberá publicar el aviso de los días de pago regulares en al menos dos lugares visibles.

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

Cada empleado debe tener un descanso no remunerado de 30 minutos o un período para comer si está programado para trabajar 6 horas consecutivas, excepto empleados adultos en entornos laborales que, por la naturaleza del negocio, brindan amplias oportunidades para descansar o tomar un descanso adecuado. Dicho descanso no podrá programarse durante o antes de la primera hora de actividad laboral programada (T.C.A. §50-2-103).

Ningún empleador discriminará entre empleados en el mismo establecimiento por motivos de sexo pagando salarios o sueldos inferiores a los que el empleador paga a cualquier empleado de sexo opuesto por habilidades, esfuerzo y responsabilidad comparables, y que se realicen en condiciones laborales similares (T.C.A. §50-2-202).

LEY DE TRABAJO INFANTIL

Los menores de 14 y 15 años no podrán trabajar (T.C.A. §50-5-104):

1. Durante el horario escolar;
2. Entre las 7:00 pm y las 7:00 am si el día siguiente es día escolar;
3. Entre las 9:00 pm y las 6:00 am si el día siguiente no es día escolar;
4. Más de 3 horas diarias en días escolares;
5. Más de 18 horas semanales durante la semana escolar;
6. Más de 8 horas diarias en días no escolares;
7. Más de 40 horas semanales durante las semanas no escolares.

• "Horario escolar" significa ese período de tiempo durante un día escolar cuando la escuela está en sesión y los estudiantes deben asistir a clase.

Los menores de 16 y 17 años no podrán trabajar (T.C.A. §50-5-105):

1. Durante aquellas horas en que el menor deba asistir a clases;
2. Entre las 10:00 pm y las 6:00 am, de domingo a jueves por la noche antes de un día escolar, excepto con un formulario de consentimiento válido de los padres que se conserve en el expediente personal del menor. Luego, el menor podrá trabajar hasta la medianoche no más de 3 de las noches de domingo a jueves.

• "Días escolares" significa cualquier día en que haya clases normales durante el año escolar regular en el distrito escolar.

PERIODO DE DESCANSO O COMIDA (T.C.A. §50-5-115)

Un menor debe tener un período de descanso o comida de 30 minutos **no pagados** si está programado para trabajar 6 horas consecutivas. Dicho descanso no podrá programarse durante o antes de la primera hora de actividad laboral programada.

OCUPACIONES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 18 AÑOS (T.C.A. §50-5-106)

(a) Un menor no puede estar empleado en relación con lo siguiente:

1. Ocupaciones en plantas o establecimientos, o cerca de los mismos, que fabriquen o almacenen explosivos o artículos que contengan componentes explosivos;
2. Ocupaciones de conducción de vehículos motorizados;
3. Ocupaciones en minas de carbón;
4. Ocupaciones madereras y ocupaciones en la operación de cualquier aserradero, fábrica de listones, fábrica de tejas o tonelería;
5. Ocupaciones que impliquen la operación de máquinas eléctricas para trabajar la madera;
6. Ocupaciones que impliquen exposición a sustancias radioactivas y a radiaciones ionizantes;
7. Ocupaciones que impliquen la operación de ascensores y otros aparatos de elevación motorizados;
8. Ocupaciones que impliquen la operación de máquinas motorizadas de conformado, punzonado y cizallado de metales;
9. Ocupaciones relacionadas con elementos mineros distintos del carbón;
10. Ocupaciones que impliquen el sacrificio, envasado, procesamiento o renderizado de carne;
11. Ocupaciones que impliquen la operación de máquinas de panadería eléctricas que sean peligrosas;
12. Ocupaciones que impliquen la operación de máquinas eléctricas de productos de papel que sean peligrosas;
13. Ocupaciones que impliquen la fabricación de ladrillos, tejas y productos afines;
14. Ocupaciones relacionadas con la operación de sierras circulares, sierras de cinta y cizallas de guillotina;
15. Ocupaciones que impliquen operaciones de destrucción, demolición y desguace de buques;
16. Ocupaciones que impliquen operaciones de techado;
17. Ocupaciones en operaciones de excavación;
18. Ocupaciones que el comisionado mediante reglamento, de conformidad con esta parte, declarare peligrosas o perjudiciales para la vida, la salud, la seguridad y el bienestar de los menores;
19. Ocupaciones que impliquen posar o modelar, solo o con otros, mientras se realiza una conducta sexual con el fin de preparar una película, fotografía, negativo, diapositiva o película cinematográfica;
20. Ocupaciones que impliquen la venta ambulante por parte de jóvenes.

(b)

1. Si un menor tiene quince (15) años o menos, el menor no debe estar empleado en un lugar de empleo donde los ingresos brutos mensuales promedio por la venta de bebidas embriagantes excedan el veinticinco por ciento (25%) del total bruto recibos por el lugar de empleo o donde se permita a un menor tomar pedidos o servir bebidas embriagantes, independientemente de la cantidad de bebidas embriagantes vendidas en el lugar de empleo.
2. Si un menor tiene dieciséis (16) o diecisiete (17) años, el menor podrá estar empleado en un lugar de empleo donde los ingresos brutos mensuales promedio por la venta de bebidas embriagantes excedan el veinticinco por ciento (25%) de los ingresos brutos totales del lugar de empleo si al menor no se le permite tomar pedidos o servir bebidas embriagantes.

DEBERES DE LOS EMPLEADORES (T.C.A. §50-5-111)

Los empleadores de menores deberán:

1. Mantener un registro separado para cada menor empleado que se mantendrá en el lugar de empleo del menor e incluirá lo siguiente:
   a. Solicitud de empleo;
   b. Copia del certificado de nacimiento, licencia de conducir, identificación emitida por el estado o pasaporte del menor;
   c. Registro de horario diario preciso de todos los menores;
   d. Cualquier registro que califique a un menor para la exención según la T.C.A. §50-5-107 (8)-(13).
2. Permitir que el departamento inspeccione todas las instalaciones donde se empleen o puedan emplearse menores y el contenido de los registros individuales;
3. Publicar en un lugar visible del local comercial un aviso impreso de las disposiciones de la Ley de Trabajo Infantil proporcionado por el departamento; y
4. Proporcionar al departamento registros relativos al empleo de menores;

• Si un menor tiene 16 o 17 años de edad y recibe educación en casa, el expediente debe incluir documentación del Director de la LEA, la escuela asignada o la escuela relacionada con la iglesia que confirme la inscripción y autorización del menor para trabajar (T.C.A. §50-5-105).

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

El Departamento de Trabajo y Desarrollo Laboral de Tennessee está comprometido con los principios de igualdad de oportunidades, igualdad de acceso y acción afirmativa. Las ayudas y servicios auxiliares están disponibles a pedido para personas con discapacidades. Las personas que llaman con discapacidad auditiva pueden usar TTY/TDD 711.

Departamento de Trabajo y Desarrollo Laboral de Tennessee; Autorización #337477; 1,000 ejemplares; mayo de 2024.
Este documento público fue promulgado a un costo de $0.44 por copia.

SEGURO DE COMPENSACIÓN LABORAL DE TENNESSEE

AVISO DE PUBLICACIÓN

Cómo reportar lesiones relacionadas con el trabajo

¿Qué debe hacer si se lesiona en el trabajo?

Empleado

1. Reporte la lesión inmediatamente al representante del empleador mencionado abajo.
2. Seleccione un médico tratante entre la lista proporcionada por su empleador.
3. Si tiene preguntas o problemas, comuníquese con el representante del empleador o la Oficina de Compensación Laboral.

Empleador

1. Complete el formulario interno de su empresa "Lesión en el Lugar Trabajo" y notifique a su compañía de seguro de compensación laboral inmediatamente, incluso si le preocupa la validez de la reclamación.
2. Presente una lista de médicos al empleador mediante el Formulario C-42 disponible en la página web de la Agencia. *En casos de emergencia, llame a la ambulancia y proporcione este formulario tan pronto como el empleado lesionado haya sido estabilizado.*

_____
Nombre y cargo *impreso del representante del empleador a ser notificado en caso de lesión relacionada con el trabajo*

_____
Nombre impreso de un ***representante alternativo del empleador*** *a ser notificado en caso de lesión relacionada con el trabajo*

_____
Número telefónico *del representante del empleador a ser notificado en caso de lesión relacionada con el trabajo*

_____
Dirección *del representante del empleador a ser notificado en caso de lesión relacionada con el trabajo*

La Agencia de Compensación Laboral de Tennessee está disponible para ayudar tanto a empleados como a empleadores

BWC Bureau of WORKERS' COMPENSATION

220 French Landing Dr. 1-B
Nashville, TN 37243-2667
800-332-2667
615-532-4810 TTD: 800-332-2257
tn.gov/workerscomp

La ley de Compensación Laboral exige que este aviso se publique en un lugar visible en el sitio de trabajo en todo momento

(REC. 4/818)

Authorización No. 337545

RDA 10183

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 in your region.

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

Tennessee Human Rights Commission, Authorization no. 316148, 0 copies. This document was promulgated at a cost of $0.00 per copy.

Last Revised July 2014

TNSP-1124