

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 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 que no cumplen con estas condiciones pueden reclamar un salario en efectivo de por lo menos \$2.13 por hora si ellos reclaman un crédito de propinas durante un año después del nacimiento del/de la niño/la que fue la empleada necesite estrate de 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 estrate leche.

EXTRACCIÓN EN EL TRABAJO

La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que un empleado pueda estrate leche de los pechos para ella/bebá que esté amamantando durante un año después del nacimiento del/de la niño/la que fue la empleada necesite estrate de 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 estrate leche.

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

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



WH1085 SPA

REV. 04/2023

TN Tennessee Department of Labor & Workforce Development
Lea y regule de salarios

Es ilícito que un empleador emplee, pague o deje que una persona trabaje sin antes primero informar al empleado del salario que recibirá como pago (pagable) [Código de Tennessee Annotated 550-2-101]. Todo salario o compensación al empleado en empleos privados habrá de ser pagable y pagado dos veces al mes como mínimo (T.C.A. 550-2-103a) (1). El empleador debe anunciar en un aviso en los lugares visibles como mínimo los días de pago regular.

DÍAS DE PAGO REGULARES ANUNCIADOS DE LA SIGUIENTE MANERA:
(T.C.A., Artículo 50-2-103).

Todo empleado tiene que disponer de un receso o periodo de comida no pago de 30 minutos si está programado para 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 (T.C.A., 550-2-103).

Ningún empleado puede discriminar entre los empleados de un mismo establecimiento debido a su sexo al pagar tasas de salarios o sueldos menores de los que paga a empleados del sexo opuesto por habilidades, esfuerzos y responsabilidades equivalentes y que se realizan en condiciones de trabajo similares (T.C.A., 550-2-202).

LEY DE EMPLEO DE MENORES

Se prohíbe emplear a menores de 14 y 15 años de edad (T.C.A., 550-5-104):

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

Se prohíbe emplear a menores de 16 y 17 años de edad (T.C.A., 550-5-105):

1. Durante los horarios de los que el menor debe asistir a clases;
2. Entre los horarios de las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m. de domingo a jueves en las noches antes de la hora de escuela, excepto con autorización de los padres o el tutor. En ese caso, el menor solo puede trabajar hasta la medianoche no más de 3 noches, de domingo a jueves.

RECESO O PERÍODO DE COMIDA (T.C.A., 550-5-115)

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

OCCUPACIONES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 18 AÑOS DE EDAD (T.C.A., Artículo 50-5-106)

1. En fábricas o establecimientos que fabrican o almacenan artículos explosivos o que contienen componentes explosivos;
2. Ocupaciones de conducción de vehículos automotores;
3. Ocupaciones en minas de carbón;
4. Operaciones en explotación forestal y aserraderos;
5. Operación de maquinarias motorizadas 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, empaqueado, procesamiento o subproductos de las 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 demolición 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 permita al menor tomar ordenes 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 solos o con otros mientras participan en actividades sexuales con el fin de preparar películas, fotografías, negativos, dispositivos 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 (T.C.A., Artículo 50-5-111)

Los empleadores de menores deben:

1. 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 T.C.A., 550-5-107 (8)-(13).
2. 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;
3. Anunciar en un lugar visible del edificio del comercio una copia del aviso de las estipulaciones de la Ley de Empleo de Menores proporcionada por el departamento.
4. Entregar al departamento los expedientes relacionados con el empleo de menores. Anunciar en un lugar visible del edificio del comercio una copia del aviso de las estipulaciones de la Ley de Empleo de Menores proporcionada por el departamento;
5. 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., 550-5-105).

Para obtener información respecto a las leyes estatales comuníquese con el Departamento del Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral de Tennessee, Unidad de Estándares Laborales al número de llamadas gratis al (844) 224-5818 (REGULATIONS) 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. 337477

REV. 08/2017

TN SEGURO DE COMPENSACIÓN PUBLICACIÓN DE AVISO
Cómo informar de lesiones laborales
¿Qué se debe hacer en caso de lesión laboral?

Empleado	Empleador
1. Informe inmediatamente de la lesión al representante del empleador indicado aquí abajo.	1. Complete el formulario interno de su empresa de "lesión laboral" y notifíquelo a su aseguradora de compensación a trabajadores inmediatamente, incluso aunque tenga dudas acerca de la validez de la reclamación.
2. Seleccione un médico tratante del panel provisto por su empleador.	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 o consulte a un médico y proporcione este formulario en cuanto el empleado lesionado se haya estabilizado.
3. Si tiene alguna pregunta o problema, comuníquese con el representante de empleadores de la Oficina de Compensación a Trabajadores.	

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.	
La ley de Compensación a Trabajadores exige que se publique este aviso en un lugar visible en el centro de trabajo en todo momento.	
LB-0922	Autorización No. 337545 RDA 10183

REV. 04/2018

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 documental durante el proceso de certificación semanal. Puede ingresar en www.Jobs4tn.gov para hacer una búsqueda de empleo en línea.

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.

REV. 04/2017

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;
 - ascenso; o
 - cualquier beneficio del empleo

debido 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 (a menos que existan 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 para 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-DO, 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/vets/usterraposter>.
- Si presenta una queja ante VETS y 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/usterraposter>. 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 del texto de este aviso donde habitualmente cologen 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 al personal elegible **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 adoptivo de un niño o niña,
- Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar,
- El cuidado de su cónyuge, hijos, hijas o padres con enfermedades mentales o físicas graves, y
- Ciertas razones que califican, 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.

¿Soy elegible para tomarme licencia de FMLA?

Usted es elegible si aplica **todos** 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 el 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 mayoría 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 ni 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.

Tas 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 puede 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	 WH1420
--	------------

REV. 04/2023

TN 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, CREDITO, RELIGION, SEXO, EDAD, INCAPACIDAD U ORIGEN 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 Comisión de Derechos Humanos de Tennessee.

TENNESSEE LAW PROHIBITS DISCRIMINATION IN EMPLOYMENT
IT IS ILLEGAL TO DISCRIMINATE AGAINST ANY PERSON BECAUSE OF RACE, COLOR, CREDIT, 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.

Contact Us/Para Más Información:

TENNESSEE HUMAN RIGHTS COMMISSION
WILLIAM R. SNOODGRASS 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

Autorización No. 337386

REV. 07/2014

FED U.S. Equal Employment Opportunity Commission
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 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 caso, oponerse razonablemente a la discriminación o participar en una demanda, investigación o procedimiento por discriminación

¿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 los 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/



EMPLERADORES 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

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 o durante el servicio de empleo.

PROHIBICIONES

Generalmente se le prohí