

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 SOBRETOME
Por lo menos tiempo y medio (1 1/2) 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 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 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.

CREDITO POR PROPIAS
Los empleadores de "empleados que reciben propinas" que cumplen con ciertas condiciones deben entregar a cada empleado un crédito parcial basado en las propinas recibidas por sus empleados. Los empleados tienen que pagar a los empleadores que reciben propinas un crédito 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 no equivalen al salario mínimo por hora, el empleador tiene que compensar la diferencia.

MADES LACTANTES
La FLSA exige que los empleadores le proporcionen un tiempo de descanso razonable a la empleada que sea madre lactante y que dicha empleada tenga la necesidad de extraerse leche. A los empleadores también se le 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 puede ser utilizado por la empleada para extraerse leche.

DEPARTMENT OF LABOR UNITED STATES OF AMERICA **WHD** DIVISION DE HORAS Y SALARIOS DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU. **1-866-487-9243 TTY: 1-877-889-5627 www.dol.gov/whd** REV. 07/2016

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 prohíbe a la mayoría de los empleadores del sector privado que utilice pruebas con detectores de mentiras durante el periodo de pre-empleo o el servicio de empleo.

EXCEPCIONES:
Esta Ley se aplica a los empleados de los gobiernos federal, estatales y locales. Tampoco se aplica a las pruebas que el Gobierno Federal o la administración de ciertos individuos del sector privado que trabajan en actividades relacionadas con la seguridad nacional.

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

DEPARTMENT OF LABOR UNITED STATES OF AMERICA **WHD** DIVISION DE HORAS Y SALARIOS DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU. **1-866-487-9243 TTY: 1-877-889-5627 www.dol.gov/whd** REV. 07/2016

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 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 ayudarlo.

¿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 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.

¿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
• Igualdad salarial (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 existe límite de tiempo estricto 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 al 1-800-669-4000 (número gratuito) o 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.

FED EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCFP, 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 usted tiene un contrato 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 12866, 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 12866, 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.
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.
Estatos 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 tiempo de separación o liberación del servicio activo), veteranos en servicio activo en su 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 (OFCFP), 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 teleaudiencia o para acceder a los servicios de interpretación de lenguaje de señas. Marque 7-1-1 para acceder a los servicios de retransmisión de teleaudiencia o para acceder a los servicios de interpretación de lenguaje de señas. Marque 7-1-1 para acceder a los servicios de retransmisión de teleaudiencia o para acceder a los servicios de interpretación de lenguaje de señas.
PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL
Raza, Color, Origen Nacional, Sexo
Además de las partes de 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 (OFCFP), 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 teleaudiencia o para acceder a los servicios de interpretación de lenguaje de señas. Marque 7-1-1 para acceder a los servicios de retransmisión de teleaudiencia o para acceder a los servicios de interpretación de lenguaje de señas.
PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

TX Ley de Salario Mínimo

La Comisión de la Fuerza Laboral de Texas (Texas Workforce Commission, TWC) preserva información a empleadores y empleados acerca de sus respectivos derechos, obligaciones y recursos, de acuerdo con la Ley de Salario Mínimo de Texas.

Información general:
• El salario mínimo de Texas es \$7.25 por hora.
• Exige a los empleadores cubiertos que entreguen a cada empleado una declaración de ingresos por escrito que contenga cierta información acerca de la paga al empleado.
• Designa a TWC como la agencia responsable de difundir información acerca de los requisitos de salario mínimo.
• Contiene las disposiciones relacionadas con los trabajadores de las agriculturas sujetos a pago a destajo.
• Exime a diversos empleadores de su cobertura.
• Provee recursos civiles en caso de violación.

Salario mínimo actual:
Texas adhiera a la tarifa de salario mínimo federal. A partir del 24 de julio de 2009, el salario mínimo federal es de \$7.25 por hora. La Ley de Salario Mínimo de Texas no prohíbe a los empleadores negociar de manera colectiva con sus empleados el pago de un salario más alto.

Con algunas restricciones específicas, los empleadores pueden incluir las propinas y el valor de la comida y el alojamiento cuando parte del salario mínimo.
El empleador no necesita pagar a un empleado que vive en las instalaciones de la empresa por el tiempo que se encuentra de guardia y disponible, además de las horas de trabajo asignadas. Bajo ciertas condiciones, el empleador puede pagar un salario por debajo del mínimo a un empleado que sea paciente o cliente del "Centro de Salud Mental de Menores de Texas" o a otras personas debido a su edad (consultar la Ley para obtener más detalles) o a deficiencias productivas.

Quejas sobre tarifas salariales y plizas:
Las personas que consideran que el empleador es menor a la que exige la ley, pueden optar por iniciar acciones legales.

DEPARTMENT OF LABOR UNITED STATES OF AMERICA **WHD** DIVISION DE HORAS Y SALARIOS DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU. **1-866-487-9243 TTY: 1-877-889-5627 www.dol.gov/whd** REV. 04/2016

FED DERECHOS DEL EMPLEADO SEGÚN LA LEY DE ASISTENCIA FAMILIAR Y MÉDICA

El empleado tiene que:
• Para establecer lazos afectivos con un niño la licencia debe ser tomada dentro del primer año del nacimiento o la colocación del niño;
• Debe haber un problema de salud serio del niño que requiera que el empleado trabaje;
• Por exigencias que califiquen relacionados con el despliegue de un miembro de las Fuerzas Armadas que sea conyuge del empleado, hijo o padre.
Un empleado elegible que es conyuge, hijo, padre o familiar más cercano del miembro de las Fuerzas Armadas que está cubierta, puede tomar hasta 26 semanas de licencia bajo la Ley de Asistencia Familiar y Médica (FMLA) por sus años 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 tomar la licencia de una sola vez. Cuando es medicamente necesario o de otra manera permitido, los empleados pueden tomar 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 toma la licencia bajo la FMLA. Si un empleado sufre la licencia pagada acumulada por la licencia bajo la FMLA, el empleado tiene que respetar las políticas de pago de licencias normales del empleador.

REQUISITOS DE ELIGIBILIDAD
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 'bona fide'" se aplican a empleados de una tripulación de una aeronave.

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 avisar al empleador lo más pronto posible y, generalmente, según los procedimientos internos del empleador. Los empleados no tienen que informar al empleador su intención de presentar un pedido de licencia antes de que el empleador pueda determinar si la asistencia calificada bajo la protección de la FMLA. La información suficiente para iniciar el procedimiento del empleador que el empleado está o puede estar incapacitado para realizar sus funciones esenciales de su trabajo o para cuidar a un miembro de la familia que requiere un tratamiento médico es necesario. Los empleados tienen que informar al empleador si la necesidad de la asistencia 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 verificación médica que respalde la necesidad de la licencia. Si el empleado determina que la certificación está incompleta, tiene que proporcionar un aviso por escrito indicando qué información adicional se requiere.

RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR
Una vez que el empleador tiene conocimiento que la necesidad de la asistencia del empleado es por una razón que puede calificar bajo la FMLA, el empleador tiene que modificar el trabajo o el horario de trabajo del empleado o permitir que el empleado trabaje en un lugar que sea más conveniente para el empleado y las responsabilidades según la FMLA. Si el empleado no es elegible, el empleador tiene que brindar un aviso por escrito que el empleado no es elegible. Los empleadores tienen que notificar a sus empleados si la asistencia será designada como licencia bajo la FMLA y, de ser así, cuánto asistencia será designada como licencia bajo la FMLA.

CUMPLIMIENTO
Los empleados pueden presentar un reclamo ante el Departamento de los Empleados Los Empleados pueden presentar un reclamo ante el Departamento de Trabajo de los EE. UU., División de Horas y Salarios, o pueden presentar una demanda privada contra un empleador. La FMLA no aplica a los contratistas de discriminación ni subcontrato y no establece un mecanismo para que el empleado pueda presentar un reclamo colectivo de negociación que proponga mayores derechos de asistencia familiar o médica.

DEPARTMENT OF LABOR UNITED STATES OF AMERICA **WHD** DIVISION DE HORAS Y SALARIOS DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU. **1-866-487-9243 TTY: 1-877-889-5627 www.dol.gov/whd** REV. 04/2016

TX AVISO: Este estado tiene su propia ley de salario mínimo. También se le requiere a los empleadores que fijen el aviso de los Derechos del Empleado bajo la Ley de Salario Mínimo. Este cartel indica el salario mínimo federal. En caso de que tanto la Ley Federal como el Estado se apliquen a un empleado, el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos estipula que el empleado tiene derecho a la tasa mayor del salario mínimo.

ESTE AVISO TIENE ÚNICAMENTE FINALIDAD INFORMATIVA.

TX Leyes laborales de menores Comisión de Fuerza Laboral de Tejas Imposición de Leyes Laborales de Menores Departamento de Trabajo de los EE.UU. División de Horas y Sueldo

Para más información sobre las leyes laborales de menores de Texas, llame al:
1-800-832-9243 (línea gratuita) (TDD) 1-800-735-2989

Este informe proporciona algunas leyes laborales sobre el trabajador juvenil de Texas, pero no está exhaustivo. Capítulo 51, código laboral de Texas, que incluye algunas leyes que pertenecen al trabajador menor de edad. La edad mínima para el empleo es 14. Sin embargo, las leyes de Texas permiten algunas excepciones. Por favor llame al departamento de Leyes Laborales de Menores de Texas para obtener más información. Este informe no constituye un consejo legal. El código laboral federal, Fair Labor Standards Act (FLSA), contiene leyes federales pertenecientes al trabajador juvenil. Para obtener información sobre las leyes federales consulte con el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos o llame al 1-866-487-9243.

Las siguientes son ocupaciones prohibidas para menores de 14 años de edad:
(1) Ocupaciones prohibidas en las mismas para ambas leyes federales y estatales. Las ocupaciones arriesgadas y señaladas con un asterisco (*) representan ocupaciones que están prohibidas por la Ley de Menores de Texas, con condiciones de que la certificación como estudiante- aprendiz aplicable haya sido obtenida. Las personas que deseen la certificación de estudiante- aprendiz sobre estas ocupaciones se deberían poner en contacto con la oficina más cercana del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. Algunas ocupaciones que están prohibidas por la Ley de Menores de Texas pero que no están prohibidas por la FLSA o el bienestar de todos los menores de 14 a 17 años de edad incluyen las ocupaciones:
(1) en o cerca de fábricas o establecimientos en donde se fabrican o guardan explosivos o artículos que contengan componentes explosivos aparte de establecimientos que producen o almacenan, excepto el trabajo de oficina de ferrocarril o de transportación;
(2) que involucran el manejo de vehículos motorizados y ayudantes.
(3) en cualquier campo público o carretera.
(4) en o cerca de cualquier lugar donde los funcionamiento de toda o partes de maquinaria, equipo, o herramientas.
(5) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(6) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(7) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(8) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(9) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(10) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(11) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(12) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(13) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(14) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(15) del funcionamiento de destribe, demoler, y desguazar.
(16) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(17) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(18) del funcionamiento de maquinaria motorizada para formar, perforar o cortar metal.
(19) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(20) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(21) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(22) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(23) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(24) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(25) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(26) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(27) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(28) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(29) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(30) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(31) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(32) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(33) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(34) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(35) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(36) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(37) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(38) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(39) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(40) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(41) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(42) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(43) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(44) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(45) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(46) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(47) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(48) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(49) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(50) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(51) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(52) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(53) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(54) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(55) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(56) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(57) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(58) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(59) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(60) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(61) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(62) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(63) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(64) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(65) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(66) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(67) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(68) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(69) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(70) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(71) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(72) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(73) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(74) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(75) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(76) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(77) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(78) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(79) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(80) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(81) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(82) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(83) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(84) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(85) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(86) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(87) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(88) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(89) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(90) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(91) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(92) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(93) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(94) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(95) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(96) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(97) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(98) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(99) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.
(100) en cualquier actividad que implique el uso de maquinaria, equipo, o herramientas.

MULTAS:
Estatuto de Texas - Una ofensa bajo el Capítulo 51, Código Laboral de Tejas, es un delito menor de Clase C, excepto la ofensa de emplear a un joven menor de dieciocho años de edad. Consulte 51.0145 Texas Labor Code código de leyes laborales de Texas para obtener más información. (2) Ocupaciones en negocios orientados al sexo jóvenes menores de 18 años.
Nacionales Ocupaciones prohibidas que aplican solamente a menores de 14 a 15 años:
Ocupaciones declaradas parcialmente prohibidas o perjudiciales a la salud o al bienestar de menores de 14 años de edad:
(1) Minería, manufactura, u ocupaciones de procesamiento donde el mercader se somete a cambios de temperatura. Estas ocupaciones de trabajo incluyen tareas en talleres o en lugares donde se fabrican cables, minado, o bienes transformados de una materia prima.
(2) El funcionamiento o el asistir de operarios de atornillado o cualquier otro maquinaria motorizada, aparte de maquinaria de oficina.
(3) Asistente de paño o operador de paño en un parque de diversiones o un asistente en el alto de tabaqueros acuáticos elevados.
(4) Operador de vehículo motorizado o sirviendo como ayudantes en tales vehículos.
Ocupaciones relacionadas en el transporte de personas o bienes por ferrocarril, avión, agua, ductos o tubería como conductores o:

DEPARTMENT OF LABOR UNITED STATES OF AMERICA **WHD** DIVISION DE HORAS Y SALARIOS DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU. **1-866-487-9243 TTY: 1-877-889-5627 www.dol.gov/whd** REV. 10/2016

TX Comisión de la Fuerza Laboral de Texas ATENCIÓN EMPLEADOS

Su compañía le declaró sus salarios a la Comisión de la Fuerza Laboral de Texas. Si se ve desempleado o si le reducen sus horas de trabajo, quizás sea elegible al pago de beneficios de desempleo. Presente una solicitud en línea en www.twc.texas.gov o llame al 1-800-939-6631. Quizás haya ayuda adicional en la Oficina Local de Soluciones de la Fuerza Laboral; favor de ir al directorio en www.twc.texas.gov/directorio para obtener más información.
Los Beneficios de Seguro de Desempleo (UI) están disponibles para trabajadores que están desempleados y que reúnen los requisitos de las leyes estatales de UI.
Para solicitar, tendrá que dar su número legal completo y su número de seguro social o su autorización para trabajar.
La Ley de Día de Pago de Texas, Título 8, Capítulo 61, Código Laboral de Texas, requiere que los empleados de Texas les paguen a sus empleados exentos de la paga de tiempo extra bajo las estipulaciones de la Ley de Normas Laborales, Compañías de 1938 cuando menos una vez al mes. Se debe pagar a todos los empleados cuando menos dos veces al mes y cada periodo de paga deberá de cubrir al menos la mitad de cada periodo de días de trabajo.
Los empleados de vacaciones (Debe indicar fecha o fechas del mes para los empleados a quienes se les paga mensualmente, o dos veces al mes, y día de la semana para los empleados pagados semanalmente o en otro momento).
MENSUALMENTE: DOS VECES AL MES SEMANALMENTE: VECES AL MES

PARA COMPAÑÍAS: El Código Laboral de Texas sección 208.001(b) y 40 T.A.C. 111.401 (8) (ii) requiere que este aviso, o su equivalente, se muestre en el lugar que razonablemente verá todos los empleados; y que la compañía proporcione información individualmente a un empleado cuando este se separe de su empleo.
Para informar sobre sospechas de fraude, desperdicio o abuso de programa llame al 800-252-3842. (V-100020)

TX AVISO A LOS EMPLEADOS SOBRE LA COMPENSACIÓN PARA TRABAJADORES EN TEXAS

COBERTURA: [Name of the employer] tiene cobertura de seguros de compensación para trabajadores con [name of the commercial insurance company] para protegerle en caso de una lesión o enfermedad ocupacional relacionada con el trabajo. Esta cobertura está vigente desde [effective date of workers' compensation insurance policy].
Cualquier lesión o enfermedad ocupacional que ocurra en o después de esta fecha será manejada por [name of commercial insurance company].

Un empleado o una persona que actúe en nombre del empleado, debe notificar al empleador sobre una lesión o una enfermedad ocupacional a no más tardar de treinta (30) días, a partir de la fecha en que ocurrió la lesión o en la fecha en la que el empleado se enteró o debería de haberse enterado de la enfermedad ocupacional, al menos que el Departamento de Seguros de Texas, División de Compensación para Trabajadores (Texas Department of Insurance, Division of Workers' Compensation - TDI-DWC, por su nombre y siglas en inglés) (División) determine que existió una buena causa para que no se haya notificado al empleador dentro del tiempo señalado. Su empleador tiene la obligación de proporcionar a usted información por escrito sobre la cobertura cuando usted es contratado o cuando su empleador adquiere o deja de tener una cobertura de seguro de compensación para trabajadores.

ASISTENCIA AL EMPLEADO: La División proporciona información gratuita sobre cómo presentar una reclamación de compensación para trabajadores. El personal de la División contestará cualquier pregunta que usted pueda tener sobre la compensación para trabajadores y procesará cualquier solicitud de resolución de disputas relacionada con una reclamación. Usted puede obtener este tipo de asistencia comunicándose con su oficina local de la División o llamando al teléfono 1-800-252-7031. La Oficina de Asesoría Pública para el Empleado Lesionado (Office of Injured Employee Counsel - OIEC, por su nombre y siglas en inglés) también ofrece asistencia gratuita a los empleados lesionados y ellos le explicarán cuáles son sus derechos y responsabilidades bajo la Ley de Compensación para Trabajadores. Usted puede obtener la asistencia de OIEC comunicándose con un representante de servicio al cliente de OIEC en su oficina local de la División o llamando al 1-866-EZE-OIEC (1-866-393-6432).

LÍNEA DIRECTA PARA REPORTAR VIOLACIONES DE SEGURIDAD: La División cuenta con una línea gratuita telefónica que está en servicio las 24 horas del día para reportar condiciones inseguras en el área de trabajo que podrían violar las leyes ocupacionales de salud y seguridad. La ley prohíbe que los empleadores suspendan, despidan o discriminen en contra de cualquier empleado porque él o ella de buena fe reporta una alegada violación ocupacional de salud o seguridad. Comuníquese con la División al teléfono 1-800-452-9595.

Notice 6 - TEXAS DEPARTMENT OF INSURANCE, DIVISION OF WORKERS' COMPENSATION - Rule 110.101(e)(1)
DEPARTMENT OF LABOR UNITED STATES OF AMERICA **WHD** DIVISION DE HORAS Y SALARIOS DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU. **1-866-487-9243 TTY: 1-877-889-5627 www.dol.gov/whd** REV. 01/2013

TX Aviso Para Los Empleados Sobre La Asistencia Disponible En El Sistema De Compensación Para Trabajadores Por Parte De La Oficina De Asesoría Pública Para El Empleado Lesionado

¿Se ha lesionado en el trabajo? Como empleado lesionado en Texas, usted tiene derecho a recibir asistencia gratuita por parte de la Oficina de Asesoría Pública para el Empleado Lesionado (Office of Injured Employee Counsel - OIEC, por su nombre y siglas en inglés). OIEC es la agencia estatal que asiste a los empleados lesionados que no cuentan con representación legal con su reclamación en el sistema de compensación para trabajadores.

Usted puede comunicarse con OIEC llamando a su número de teléfono gratuito: 1-866-393-6432.
Más información sobre OIEC y sobre el Programa de Ombudsman se encuentra disponible en el sitio web de la agencia (www.oiec.texas.gov).

Programa de Ombudsman
¿Qué es un Ombudsman? Un Ombudsman es un empleado de OIEC que le puede asistir si usted tiene una disputa con la aseguradora de su empleador. La asistencia por parte del Ombudsman es gratuita.
Cada Ombudsman ha completado un extenso programa de capacitación, el cual ha sido diseñado específicamente para asistirle a usted con su disputa.
Un Ombudsman puede ayudarle a identificar y desarrollar los asuntos en disputa en su caso e intentar resolverlos. Si los asuntos no pueden ser resueltos, el Ombudsman puede ayudarle a solicitar un procedimiento de resolución de disputas ante el Departamento de Seguros de Texas, División de Compensación para Trabajadores (Texas Department of Insurance, Division of Workers' Compensation, por su nombre en inglés).

Una vez que el procedimiento ha sido programado, el Ombudsman puede:
• Ayudarle a prepararse para el procedimiento (Conferencia para Revisión de Beneficios [Benefit Review Conference, por su nombre en inglés] y/o Audiencia para Disputar Beneficios [Contested Case Hearing, por su nombre en inglés]);
• Asistir al procedimiento con usted y hablar en su nombre; y
• Ayudarlo a usted con una apelación o con una respuesta a la apelación de una aseguradora, si es necesario.

DEPARTMENT OF LABOR UNITED STATES OF AMERICA **WHD** DIVISION DE HORAS Y SALARIOS DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU. **1-866-487-9243 TTY: 1-877-889-5627 www.dol.gov/whd** REV. 09/2022

TX EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY IS ... IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO ES ...

The law prohibits employers, employment agencies and labor unions from denying equal employment opportunities to any individual because of race, color, national origin, sex, age, or disability. Sexual harassment of unpaid interns is also against the law.
La ley prohíbe a los empleadores, agencias de empleo y sindicatos negar la igualdad de oportunidades de empleo en cualquier caso de raza, color, nacionalidad, religión, sexo, edad o incapacidad. Hostigamiento sexual a los internos sin pago va también en contra de la ley.

If you believe you have been discriminated against, contact the Texas Workforce Commission, Civil Rights Division. If you are not sure you have been discriminated against, contact the Texas Workforce Commission, Civil Rights Division. If you are not sure you have been discriminated against, contact the Texas Workforce Commission, Civil Rights Division. If you are not sure you have been discriminated against, contact the Texas Workforce Commission, Civil Rights Division.