

Labor Law Compliance Center

TENNESSEE SPANISH

Labor Law Compliance Center
posters@laborlawcc.com
www.laborlawcc.com
(800) 801-0597

Tennessee Labor Law Posters

Spanish

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
Wage Reg/Child Labor TN01	All employers	05/24
Discrimination in Employment TN02	All employers	07/14
Unemployment Insurance TN03	All employers	10/24
Safety and Health (OSH) TN04	All employers Must be at least 8 1/2 by 14 inches with 10 point type Designed to be printed on one 11 x 17 inch sheet	04/17
Workers' Compensation Insurance TN05	All employers	04/18
Discrimination In Housing TN06	Employers engaged in the sale, rental, advertisement and financing of housing and commercial property	06/15



Aviso de Pago de Tennessee

La Ley de Regulación de Salarios T.C.A. 50-2-103 (d) exige que todos los salarios o compensaciones de los empleados en empleos privados sean debidos y pagaderos de la siguiente manera:

1. Todos los salarios o compensaciones ganados y no pagados antes del primer día de cualquier mes serán debidos y pagaderos a más tardar el día veinte del mes siguiente al mes en el que dichos salarios fueron ganados;
2. Todos los salarios o compensaciones ganados y no pagados antes del día dieciséis de cualquier mes serán debidos y pagaderos a más tardar el día cinco del mes siguiente; y
3. Los salarios finales de un empleado que renuncia o es despedido incluirán cualquier pago por vacaciones u otro tiempo compensatorio que se deba al empleado en virtud de la política de la empresa o de un acuerdo laboral.

Días programados de pago: (Indicar la fecha o las fechas del mes para los empleados pagados mensualmente o quincenalmente, y el día de la semana para los empleados pagados semanalmente o en otros momentos).

MENSUAL

QUINCENAL

SEMANAL

OTRO





DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y DESARROLLO DE LA FUERZA LABORAL DE TENNESSEE

LEY DE REGULACIÓN SALARIAL

Es ilegal que cualquier empleador contrate, permita o tolere que trabaje cualquier persona sin informar primero al empleado sobre la cantidad de salario que se le pagará (T.C.A. §50-2-101). Todos los salarios o compensaciones de los empleados en el sector privado deberán pagarse no con menos frecuencia que 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 los empleados adultos en entornos laborales que, por la naturaleza del negocio, proporcionan amplias oportunidades para descansar o tomar un descanso adecuado. Dicho descanso no deberá 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 razón de sexo, pagando a cualquier empleado salarios o tarifas salariales inferiores a las que paga a cualquier empleado del sexo opuesto por habilidades, esfuerzos y responsabilidades comparables, y que se realicen bajo condiciones laborales similares (T.C.A. §50-2-202).

LEY DE TRABAJO INFANTIL

Los menores de 14 y 15 años de edad no pueden ser empleados.

(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 un día escolar;
3. Entre las 9:00 pm y las 6:00 am si el día siguiente no es un día escolar;
4. Más de 3 horas al día en días escolares;
5. Más de 18 horas a la semana durante semanas escolares;
6. Más de 8 horas al día en días no escolares;
7. Más de 40 horas a la semana durante semanas no escolares.

"Horario escolar" significa el periodo de tiempo durante un día escolar en que la escuela está en sesión y los estudiantes están obligados a asistir a clase.

Los menores de 16 y 17 años de edad no pueden ser empleados.

(T.C.A. §50-5-105):

1. Durante las horas en que el menor está obligado a 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 parental válido que se mantenga en el archivo de personal del menor. En ese caso, el menor puede trabajar hasta la medianoche no más de 3 noches de domingo a jueves.

"Días escolares" significa cualquier día en que las clases normales están en sesión durante el año escolar regular en el distrito escolar.

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

Un menor debe tener un descanso no remunerado de 30 minutos o un período para comer si está programado para trabajar 6 horas consecutivas. Tal descanso no deberá 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 ser empleado en conexión con lo siguiente:

1. Ocupaciones en o cerca de plantas o establecimientos que fabrican o almacenan explosivos o artículos que contienen componentes explosivos;
2. Ocupaciones de conducción de vehículos motorizados;
3. Ocupaciones en minas de carbón;
4. Ocupaciones relacionadas con la tala de árboles y ocupaciones en la operación de cualquier aserradero, molino de tablas, molino de tejas o molino de madera para tonelería;
5. Ocupaciones que implican la operación de máquinas para trabajar la madera accionadas por energía;
6. Ocupaciones que implican la exposición a sustancias radiactivas y a radiaciones ionizantes;
7. Ocupaciones relacionadas con la operación de ascensores y otros aparatos de elevación accionados por energía;
8. Ocupaciones relacionadas con la operación de máquinas para formar, perforar y cortar metal accionadas por energía;
9. Ocupaciones en conexión con la extracción de elementos distintos al carbón;
10. Ocupaciones que implican el sacrificio, envasado de carne, procesamiento o refinación;
11. Ocupaciones relacionadas con la operación de máquinas de panadería accionadas por energía peligrosas;
12. Ocupaciones relacionadas con la operación de máquinas para productos de papel accionadas por energía peligrosas;
13. Ocupaciones relacionadas con la fabricación de ladrillos, tejas y productos similares;
14. Ocupaciones relacionadas con la operación de sierras circulares, sierras de cinta y cizallas guillotina.

15. Ocupaciones relacionadas con operaciones de demolición y desguace de buques;
16. Ocupaciones relacionadas con operaciones de techado;
17. Ocupaciones en operaciones de excavación;
18. Ocupaciones que el comisionado deberá declarar, mediante regulación, de conformidad con esta parte, como peligrosas o perjudiciales para la vida, la salud, la seguridad y el bienestar de los menores;
19. Ocupaciones que implican posar o modelar, solo o con otros, mientras se realiza conducta sexual con el fin de preparar una película, fotografía, negativo, diapositiva o película cinematográfica;
20. Ocupaciones relacionadas con la venta ambulante de jóvenes.

(b)

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

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

Los empleadores de menores deberán:

1. Mantener un archivo separado para cada menor empleado, que se conservará en el lugar de empleo del menor y deberá incluir lo siguiente:
 - a. Solicitud de empleo;
 - b. Copia del certificado de nacimiento del menor, licencia de conducir, identificación emitida por el estado o pasaporte;
 - c. Registro diario preciso de horas trabajadas para todos los menores;
 - d. Cualquier registro que califique a un menor para una exención bajo T.C.A. §50-5-107 (8)-(13).
2. Permitir al departamento inspeccionar todos los locales donde los menores estén o puedan ser empleados y el contenido de los archivos individuales;
3. Colocar en un lugar visible en las instalaciones comerciales 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 el hogar, el expediente debe incluir documentación del Director del Distrito Escolar Local (LEA), la escuela en el hogar o la escuela relacionada con la iglesia que confirme la inscripción del menor y la autorización para trabajar (T.C.A. §50-5-105).

Para obtener información sobre las leyes estatales, comuníquese con el Departamento de Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral de Tennessee - Unidad de Normas Laborales, llamando gratis al (844) 224-5818 (REGULATIONS) o visite www.tn.gov/workforce.

El Departamento de Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral de Tennessee está comprometido con los principios de igualdad de oportunidades, igualdad de acceso y acción afirmativa. Se encuentran disponibles ayudas y servicios auxiliares a pedido para personas con discapacidades. Los llamantes con discapacidad auditiva pueden utilizar el TTY/TDD 711.



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



TENNESSEE LAW PROHIBITS DISCRIMINATION IN EMPLOYMENT

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

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



LA LEY DE TENNESSEE PROHIBE LA DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO

ES EN CONTRA DE LA LEY DISCRIMINAR EN CONTRA DE CUALQUIER PERSONA DEBIDO EN BASE A LA RAZA, COLOR, CREDO, RELIGIÓN, SEXO, EDAD, INCAPACIDAD U ORIGEN 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





Su empleador proporciona un seguro para ayudar a protegerle cuando quede desempleado por razones ajenas a su voluntad. Los empleadores en Tennessee cubren el costo total del seguro de desempleo para sus empleados. No se deduce nada de su salario para cubrir el costo de este seguro, ni se utilizan fondos del Estado de Tennessee para este propósito.

Para ser elegible para los beneficios, se debe:

- Estar separado del empleo por razones ajenas a su propia responsabilidad.
- Tener salarios calificados en el período base.
- Estar en condiciones de trabajar y disponible para hacerlo.
- Buscar empleo realizando un mínimo de cuatro actividades de búsqueda de trabajo y documentarlas durante el proceso de certificación semanal. Puede ingresar a www.Jobs4tn.gov para buscar empleo en línea.

El incumplimiento de realizar las cuatro actividades de búsqueda de trabajo resultará en la pérdida de beneficios, a menos que la persona esté vinculada a un empleo, sea miembro de un sindicato de contratación o esté asistiendo a una capacitación aprobada por el Comisionado.

Si queda desempleado, puede solicitar beneficios en www.jobs4tn.gov.

Antes de comenzar el proceso de reclamación, deberá tener su

- Número de Seguro 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 los beneficios mediante depósito directo; de lo contrario, recibirá los beneficios en la tarjeta Way2Go MasterCard.

Debe mantener su dirección actualizada con el Departamento de Trabajo y Desarrollo Laboral.

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

Se puede ingresar a www.Jobs4tn.gov para registrarse y buscar trabajo utilizando los servicios ofrecidos por nuestros Centros de Empleo Americanos de Tennessee. El Departamento de Trabajo y Desarrollo Laboral de Tennessee cuenta con personal disponible para ayudarle a encontrar un empleo o buscar oportunidades de capacitación.

Puede visitar el sitio web del Departamento en www.tn.gov/workforce/jobs-and-education/job-search1/find-local-american-job-center.html para encontrar la ubicación del Centro de Empleo Americano de Tennessee más conveniente.

Por favor, coloque 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. Ayudas y servicios auxiliares están disponibles a solicitud para personas con discapacidades. El servicio de retransmisión de Tennessee es 711.



Usted Tiene Derecho a un Lugar de Trabajo saludable.

¡ES LA LEY!

- Usted tiene derecho a notificar a su empleador o a la Dirección de Seguridad y Sanidad Ocupacional de Tennessee [TOSHA] acerca de peligros en el lugar de trabajo. Puede solicitar a TOSHA que mantenga la confidencialidad de su nombre.
- Tiene derecho a solicitar una inspección de TOSHA si piensa que existen condiciones insalubres y peligrosas en su lugar de trabajo. Usted o su representante pueden participar en la inspección.
- Puede presentar una queja ante TOSHA en un plazo de 30 días de haber sido discriminado por su empleador por presentar quejas de seguridad o salud o por ejercer sus derechos conforme a la Ley de TOSHA o la Ley de Tennessee del Derecho a ser Informado acerca de Químicos Peligrosos.
- Tiene derecho a revisar las sanciones impuestas a su empleador debido a violaciones de TOSHA. Su empleador tiene que anunciar las sanciones en el lugar de la supuesta violación o cerca de este.
- Su empleador tiene que corregir los peligros en el lugar de trabajo a la fecha indicada en la sanción y tiene que certificar que dichos peligros han sido reducidos o eliminados.
- Conforme a la Ley del Derecho a Ser Informado de Tennessee, a usted le asisten derechos respecto a los químicos peligrosos en su área de trabajo. Su empleador tiene que proporcionar capacitación acerca de los efectos sobre la salud, medidas de protección, procedimientos de manipulación segura así como información acerca de la interpretación de las etiquetas y las hojas de datos de seguridad [SDS]. Se le tiene que dar acceso a las hojas de datos de seguridad y la lista de sustancias químicas del lugar de trabajo.
- Tiene derecho a copias de sus expedientes médicos o los expedientes de su exposición a sustancias o condiciones tóxicas o dañinas.
- Su empleador tiene que anunciar este aviso en su lugar de trabajo.



La **Ley de Tennessee de Seguridad y Salud Ocupacional de 1972**, Código Anotado de Tennessee párrafo 50-3-101 y demás, garantiza condiciones de trabajo seguras y saludables para todos los hombres y las mujeres trabajadores en todo el estado. La Dirección de Seguridad y Sanidad Ocupacional de Tennessee [TOSHA] del Ministerio del Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral tiene como responsabilidad primaria la administración de la Ley TOSHA. Los derechos enumerados aquí pueden variar en dependencia de las circunstancias particulares. Para presentar una queja, informar acerca de una emergencia o solicitar asesoramiento, asistencia o información a TOSHA, llame al 800-249-8510 o la oficina de TOSHA de su área. • Chattanooga (423) 634-6424 • Jackson (731) 423-5640 • Kingsport (423) 224-2042 • Knoxville (865) 594-6180 • Memphis (901) 543-7259 • Nashville (615) 741-2793. Para presentar una queja en línea u obtener información acerca de OSHA Federal y otros programas del estado, visite el sitio web de OSHA en www.osha.gov. Para información adicional acerca de TOSHA visite www.tn.gov/workforce/section/tosha.

(Modificado en 4/17)



TOSHA



Autorización No. 337298

TN04S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com



SEGURO DE COMPENSACIÓN A TRABAJADORES DE TENNESSEE

PUBLICACIÓN DE AVISO

Cómo informar de lesiones laborales

¿Qué se debe hacer en caso de lesión laboral?

Empleado

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

Empleador

1. Complete el formulario interno de su empresa de "Lesión laboral" y **notifique a su aseguradora de compensación a trabajadores** inmediatamente, incluso aunque tenga dudas acerca de la validez de la reclamación.
2. **Ofrezca un panel de médicos** al empleado a través del Formulario C-42, disponible en el sitio web de la Agencia. *En casos de emergencia, llame a una ambulancia y proporcione este formulario en cuanto el empleado lesionado se haya estabilizado.*

Nombre en letra de molde y título del representante del empleador a ser notificado en caso de una lesión laboral

Nombre en letra de molde del representante del empleador alternativo 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.



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



TENNESSEE LAW PROHIBITS DISCRIMINATION IN HOUSING

IT IS ILLEGAL TO DISCRIMINATE IN THE SALE, RENTAL, ADVERTISEMENT,
TERMS AND CONDITIONS AND FINANCING OF HOUSING AND
COMMERCIAL PROPERTY BASED ON A PERSON'S RACE, COLOR, CREED,
RELIGION, NATIONAL ORIGIN, SEX, DISABILITY OR FAMILIAL STATUS.

If you feel you have been a victim of discrimination, contact the
Tennessee Human Rights Commission.



LA LEY DE TENNESSEE PROHIBE LA DISCRIMINACIÓN EN LA VIVIENDA

ES EN CONTRA DE LA LEY DISCRIMINAR EN LA VENTA, RENTA,
PUBLICIDAD, TÉRMINOS Y CONDICIONES Y FINANCIAMIENTO DE
VIVIENDA O PROPIEDAD COMERCIAL EN BASE A LA RAZA, COLOR,
CREDO, RELIGIÓN, ORIGEN NACIONAL, SEXO, INCAPACIDAD DE
CUALQUIER PERSONA O ESTADO FAMILIAR.

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

