

Labor Law Compliance Center

TEXAS SPANISH

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

Texas Labor Law Posters

Spanish

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
Child Labor TX01	Recommended	10/16
Equal Employment Opportunity TX02	Recommended	12/23
Ombudsman TX03	All employers	04/18
Hazard Communication Act TX04	Public employers and private employers not covered by federal Occupational Safety and Health standards	05/18
Payday Law TX05	All employers	08/23
Payday Law & Unemployment Law TX06	If a business's employees are covered by the Texas Unemployment Compensation Act and are also covered by the Texas Payday Law, use this poster instead of TX05.	04/20
Reporting Workplace Violence TX07	All employers	01/24
Workers' Comp Notice 5 Uninsured Notice TX08	Special size requirement: title in at least 26 point bold type, subject in at least 18 point bold type, and text in at least 16 point normal type	01/13
Workers' Comp Notice 6 Insured Notice TX09	Special size requirement: title in at least 26 point bold type, subject in at least 18 point bold type, and text in at least 16 point normal type	01/13
Workers' Comp Notice 7 Self-Insured Notice TX10	Special size requirement: title in at least 26 point bold type, subject in at least 18 point bold type, and text in at least 16 point normal type	01/13



Texas Labor Law Posters

Spanish

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
Workers' Comp Notice 9 Regarding Communicable Diseases TX10	Special size requirement: print with a title in at least 15 point bold type and text in at least 14 point normal type Employers of law enforcement officers, fire fighters, emergency medical service employees, paramedics, and correctional officers	12/15
Workers' Comp Notice 10 Members of Self-Insurance Groups Under Chapter 407A TX11	Special size requirement: title in at least 26 point bold type, subject in at least 18 point bold type, and text in at least 16 point normal type	01/13





LEYES DE TRABAJO INFANTIL
Comisión de la Fuerza Laboral de Texas
Departamento de Horas y Salarios, Cumplimiento del Trabajo Infantil
Departamento de Trabajo de EE. UU.
División de Horas y Salarios



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

Este informe proporciona algunas leyes laborales sobre el trabajador juvenil de Texas, pero no está completo. Capítulo 51, código laboral de Texas, contiene leyes estatales que pertenecen al trabajador menor de edad. La edad mínima para el empleo es 14; sin embargo, las leyes del estado y las leyes federales aseguran ciertas excepciones. Por favor llame al departamento de leyes laborales del TWC acerca preguntas sobre esta ley. También, el código laboral federal, Fair Labor Standards Act (FLSA), contiene leyes federales perteneciendo al trabajador juvenil. Para obtener información sobre las leyes federales, consulte con su oficina local del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos o llame al 1-866-487-9243.

Las siguientes son ocupaciones prohibidas para menores de 14 a 17 años de edad:

Ocupaciones prohibidas son las mismas para ambas leyes federales y estatales. Las ocupaciones arriesgadas y señaladas con un asterisco (*) tienen provisiones para el empleo de las personas menores de dieciocho años, con condiciones de que la certificación como estudiante - aprendiz aplicable haya sido obtenida. Las personas que desean la información específica sobre estas excepciones se deberían poner en contacto con la oficina más cercana del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.

Las ocupaciones declaradas particularmente arriesgadas o perjudiciales a la salud o al bienestar de todos los menores de 14 a 17 años de edad incluirán las ocupaciones:

- (1) en o cerca de fábricas o establecimientos en donde se fabriquen o guarden explosivos o artículos que contengan componentes explosivos aparte de establecimientos que vendan al por menor.
- (2) que involucran el manejar de vehículos motorizados y ayudantes externos
 - A. en cualquier camino público o carretera.
 - B. en o cerca de cualquier lugar donde los funcionamientos de tala o aserradero estén en curso, o
 - C. en excavaciones.
 (Bajo ciertas circunstancias, en manejo de vehículos motorizados con propósito comercial, NO será considerado como trabajo peligroso en cuanto a las leyes estatales.)
- (3) en conexión con la minería del carbón.
- (4) ocupaciones de tala y aserradero e involucrando conrainscendios y tractos de madera.
- (5) * del funcionamiento de maquinaria motorizada de carpintería.
- (6) que involucran la exposición a sustancias radioactivas y a radiaciones ionizadas.
- (7) del funcionamiento de aparatos motorizados de alzamiento tal como ascensores, grúas, torres, montacargas, camiones de alzamiento.
- (8) * del funcionamiento de maquinaria motorizada para formar, perforar y cortar metal.
- (9) en conexión con la minería, aparte del carbón.
- (10) *del funcionamiento de maquinaria motorizada en el proceso de carne y ocupaciones incluyendo las de matanza, empaque, proceso o de convertir despojos animales.
- (11) del funcionamiento de maquinaria motorizada de panadería.
- (12) *operaciones de maquinaria motorizados de productos de papel, empacadoras de papel desperdicio o compactadoras de papel.
- (13) de la manufacturación de ladrillos, tejas y productos similares.
- (14) *del funcionamiento de serruchos motorizados, sierra de cinta, cizalla de guillotina, disco cortador abrasivo, sierra de recíprocamente, moto-sierra, y desmenuzadores de madera.
- (15) del funcionamiento de destruir, demoler, y desguazar.
- (16) *ocupaciones en operaciones de techar y en o con respecto al techo.
- (17) *en conexión con funcionamientos de excavaciones.

Ocupaciones prohibidas adicionales que se aplican según la ley estatal:

- (1) Ocupaciones involucradas como vendedores o promotores ambulantes de un joven menor de dieciocho años, consulte 51.0145 Texas Labor Code, código de Texas para las exenciones y los requisitos
- (2) Ocupaciones en negocios orientados al sexo por jóvenes menor de 21 años

Adicionales Ocupaciones prohibidas que aplican solamente a menores de 14 a 15 años:

Ocupaciones declaradas particularmente peligrosas o perjudiciales a la salud o al bienestar de menores de 14- 15 años incluirán:

- (1) Minería, manufactura, u ocupaciones de procesamiento donde mercancía se somete a un cambio en forma o sustancia. Estos trabajos incluyen tareas en talleres o en lugares donde se fabrican bienes, minado, o bienes transformados de otra forma;
- (2) El funcionamiento o el asistir de aparatos de alzamiento o cualquier otra maquinaria motorizada, aparte de maquinaria de oficina;
- (3) Asistente de paseo u operador de paseo en un parque de diversiones o un asistente en lo alto de toboganes acuáticos elevados;
- (4) Operando un vehículo motorizado o sirviendo como ayudantes en tales vehículos;
- (5) Ocupaciones relacionadas en el transporte de personas o bienes por ferrocarril, carretera, aire, agua, ductos de tubería como gasoductos u oleoductos, u otros medios;
- (6) Vendedores o promotores ambulantes; demostración de anuncios fuera del establecimiento;
- (7) Pescar y enjaular aves de corral en preparación para ser transportados o para el mercado;
- (8) Salvavidas en aguas del medio ambiente natural como en un lago, río, mar, presa, o estanque (Los jóvenes deben ser por lo menos 15 años de edad, y debidamente certificado para ser un salvavidas en una piscina tradicional o un parque acuático de diversiones);
- (9) Servicio público de mensajero;
- (10) Comunicaciones y servicios públicos de empleo;
- (11) Construcción incluyendo la demolición y la reparación;
- (12) Ocupaciones en o cerca de salas de calderas o salas de maquinarias, o en relación con el mantenimiento o reparación del establecimiento, maquinarias, o equipo;
- (13) El lavado de ventanas afuera que incluya trabajando en alfeizares y todo trabajo que requiera el uso de escaleras, cadalsos o sustitutos;
- (14) Cocinar, excepto con gas o parrillas eléctricas que no utilizan cocinar sobre una llama abierta y excepto freidoras que utilizan dispositivos que automáticamente bajen y suben las cestas del aceite o grasa caliente;
- (15) El hornear y los procesos relacionados al hornear;
- (16) Ocupaciones que involucran el funcionamiento, establecimiento, ajustamiento, limpieza, lubricación, o la reparación de maquinaria motorizada para la comida como las rebanadoras, moledoras, picadoras, cortadoras, y batidoras de panadería;
- (17) Los congeladores o los refrigeradores de carne. Excepto, menores pueden entrar de vez en cuando en un congelador por un período corto de tiempo para recuperar artículo;
- (18) Trabajo involucrado en la preparación de carne para su venta o trabajar en áreas donde se procesa la carne;
- (19) Carga y descarga de mercancía hacia y desde los camiones, vagones de ferrocarril, o transportadores;
- (20) Todas las ocupaciones en almacenes, excepto el trabajo de oficina

Horarios para los menores de 14 y 15 años de edad

Ley Estatal – Una persona cometerá una ofensa si tal persona permite que el niño(a) de 14 o 15 años de edad empleado por esa persona trabaje:

- (1) más de 8 horas en un día o más de 48 horas en una semana.
- (2) entre las horas de 10 p.m. y 5 a.m. cuando el día siguiente sea un día escolar o entre las horas de medianoche y 5 a.m. en un día que no preceda un día escolar si el menor está matriculado en la escuela.
- (3) entre las horas de medianoche y 5 a.m. en cualquier día durante el tiempo en que la escuela entre en receso para el verano si el menor no está inscrito en la escuela.

Ley Federal – El FLSA en adición reglamenta las horas de empleo para menores:

- (1) no pueden trabajar durante horas de escolar
- (2) no más de ocho horas en un día no escolar o 40 horas durante una semana no escolar.
- (3) no más de tres horas en un día escolar, 18 horas durante una semana escolar.
- (4) Menores pueden trabajar solamente entre las 7 a.m. y las 7 p.m. durante el año escolar. Sin embargo, entre el primero de junio y el Día del trabajador, pueden trabajar entre las 7 a.m. y las 9 p.m.

Actores Juveniles-Ley estatal

Definición de actor juvenil – niño(a) menor de 14 años que se emplea como un actor u otro ejecutante

Definición de actor juvenil extra - niño(a) menor de 14 años que se emplea como un extra generalmente en el ambiente de la actuación, sin hacer uso de la palabra, el canto, baile o funciones.

Cada persona que solicita autorización para el actor juvenil deberá presentar una solicitud de autorización en un formulario proporcionado por la Comisión de la Fuerza Laboral de Texas. La autorización especial para actores juveniles de ser empleados como extras es concedida sin la necesidad de archivar una aplicación si el empleador cumple con los requisitos de la Comisión. Para más información e instrucciones, llame al 800-832-9243.

MULTAS:

Estado de Texas – Una ofensa bajo el Capítulo 51, Código Laboral de Tejas, es un delito menor de Clase B, excepto la ofensa de emplear a un joven menor de 14 años para vender o solicitar, el cual es un delito menor de Clase A. Si la Comisión determina que una persona haya violado esta Acta en el empleo de un menor, o una regla adoptada bajo esta Acta, la Comisión podrá fijar una multa administrativa contra tal persona de una cantidad no más de \$10,000 por cada violación. El Ministro de Justicia (Attorney General) podrá procurar un mandamiento judicial en la corte del distrito contra un empleador que viole repetidamente los requisitos establecidos por esta Acta referente al empleo de menores.

Federal – El FLSA prescribe una máxima multa administrativa de \$11,000 por violación y/o prosecución criminal y multas.

101 E. 15th Street • Austin, Texas 78778-0001 • (512) 463-2222
 Relay Texas: 800-735-2989 (TDD) 800-735-2988 (Voice)
 www.texasworkforce.org
 Equal Opportunity Employer / Services





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

The Law in Texas

The law prohibits employers, employment agencies and labor unions from denying equal employment opportunities in

- **hiring**
- **promotion**
- **discharge**
- **pay**
- **fringe benefits**
- **membership**
- **training**
- **other aspects of employment**

because of race, color, national origin, religion, sex, age, or disability.

The Sex Protected Class includes Sexual Harassment, Gender Stereotyping, Pregnancy Discrimination, Gender Identity, and Sexual Orientation.

La Ley en Texas

La ley prohíbe a los empleadores, agencias de empleo y sindicatos de negar la igualdad de oportunidades de empleo en

- **ocupar**
- **ascensos**
- **desocupar**
- **pago**
- **beneficios**
- **membrecia**
- **entrenamiento**
- **otros aspectos del empleo**

por causa de raza, color, nacionalidad, religion, sexo, edad, o incapacidad.

La clase protegida por sexo incluye acoso sexual, estereotipos de género, discriminación por embarazo, identidad de género y orientación sexual.

If you believe you have been discriminated against, contact the Texas Workforce Commission, Civil Rights Division

Si usted cree que ha sido discriminado, comuníquese con la Comisión Laboral de Texas, División de Derechos Civiles

Website: www.twc.texas.gov/jobseekers/how-submit-employment-discrimination-complaint

Email: EEOintake@twc.texas.gov

101 E. 15th Street, RM. 154; Austin, TX 78778

(512) 463-2642

Toll Free (within Texas) 1-888-452-4778

TTY (512) 371-7473

Equal Opportunity Employer / Program
Igualdad de Oportunidad de Empleo / Programa

TX02S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com



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.



Título 28 del Código Administrativo de Texas §276.5(c) – Septiembre de 2022



AVISO AL EMPLEADO

La Ley de Comunicación sobre Peligros de Texas, codificada como el capítulo 502 del Código de Salud y Seguridad de Texas, exige que los empleadores públicos le provean a los empleados información específica sobre los peligros de los químicos a los que los empleados podrían estar expuestos en el centro de trabajo. Según exige la ley, su empleador debe proveerle cierta información y capacitación. A continuación presentamos un breve resumen de la ley.

QUÍMICOS PELIGROSOS

Los químicos peligrosos son cualquier producto o material que represente algún peligro físico o de salud al ser usado, a menos que este quede exento bajo la ley. Como ejemplos de químicos peligrosos más comúnmente usados están los combustibles, los productos de limpieza, los solventes, muchos tipos de aceite, los gases comprimidos, muchos tipos de pintura, los pesticidas, los herbicidas, los refrigerantes, los químicos de laboratorio, el cemento, las varillas de soldadura, etc.

LISTA DE QUÍMICOS EN EL CENTRO DE TRABAJO

Los empleadores deben desarrollar una lista de los químicos peligrosos usados o almacenados en el centro de trabajo que sobrepasen los 55 galones o las 500 libras. El empleador debe renovar la lista de ser necesario, y al menos anualmente, y debe ponerla a fácil disposición de los empleados y de sus representantes al esta ser solicitada.

PROGRAMA DE INSTRUCCIÓN DEL EMPLEADO

Los empleadores deben proveerle capacitación a los empleados recién asignados antes de que los empleados trabajen en un área de trabajo que contenga químicos peligrosos. Los empleados contemplados en la ley deben recibir capacitación del empleador sobre los peligros de los químicos y sobre las medidas que ellos mismos pueden tomar para protegerse de dichos peligros. La capacitación debe repetirse de ser necesario, y al menos cuando se introduzcan nuevos peligros en el centro de trabajo o se reciba nueva información sobre los químicos que ya están presentes.

HOJAS DE DATOS DE SEGURIDAD

El empleador debe informar de la exposición a los empleados que pudieran estar expuestos a químicos peligrosos y ellos deben tener acceso fácil a las hojas de datos de seguridad (SDS) o las hojas de datos de seguridad del material (MSDS) más recientes si es que todavía no hay una SDS disponible, las cuales detallan los peligros físicos y de salud y cualquier otra información pertinente sobre dichos químicos.

ETIQUETAS

No se requerirá que los empleados trabajen con químicos peligrosos provenientes de contenedores que no están etiquetados con excepción de los contenedores portátiles de uso inmediato, el contenido de los cuales el usuario conoce.

DERECHOS DEL EMPLEADO

Los empleados tienen derecho a:

- acceder a copias de las SDS (o una MSDS si es que todavía no hay una SDS disponible)
- la información sobre sus exposiciones químicas
- recibir capacitación sobre los peligros químicos
- recibir el equipo protector apropiado
- presentar quejas, asistir a los inspectores y testificar en contra de su empleador

No se despedirá a los empleados ni se les discriminará de ninguna manera por ellos ejercer cualquiera de los derechos que esta ley estipula. Las renunciaciones de derechos del empleado no tienen ninguna validez; el que el empleador solicite ese tipo de renuncia infringe esta ley. Los empleados pueden presentar sus quejas ante el Departamento Estatal de Servicios de Salud de Texas llamando al teléfono sin costo provisto abajo.

LOS EMPLEADORES PODRÍAN ESTAR SUJETOS A SANCIONES ADMINISTRATIVAS Y A MULTAS CIVILES O PENALES QUE VAN DESDE LOS \$50 HASTA LOS \$100,000 DÓLARES POR CADA INFRACCIÓN DE ESTA LEY

Puede obtener mayor información en:

Texas Department of State Health Services
Consumer Protection Division
Policy, Standards, & Quality Assurance Section
Environmental Hazards Unit
PO Box 149347, MC 1987
Austin, TX 78714-9347

(512) 834-6787
(800) 293-0753 (llamada gratuita)
Fax: (512) 834-6726
E-mail: TXHazComHelp@dshs.texas.gov
Website: www.dshs.texas.gov/hazcom



TEXAS
Health and Human
Services

Texas Department of State
Health Services

TX04S

Worker Right-To-Know Program
Publication # 23-14173A
Revised 05/2018



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com



ATENTO AVISO A LOS EMPLEADOS

La Ley Tejana del Salario Atrasado, Título II, Capítulo 61 del Código del Trabajo de Tejas, exige que los patrones de Tejas paguen no menos de una vez al mes a sus empleados que estén eximidos de las disposiciones de la ley de Normas Laborales Justas de 1938, en lo referente al pago de horas adicionales. A todos los demás empleados hay que pagarles no menos de dos veces mensuales, y cada período salarial debe, en la medida de lo posible, tener igual número de días.

Días de pago establecidos: (Hay que indicar en qué día(s) del mes se paga a los empleados con salario quincenal o mensual y en qué día de la semana en que se paga a los empleados pagados semanalmente o en algún otro período.)

MENSUAL _____
QUINCENAL _____
SEMANAL _____
OTRO PERIODO _____

Para obtener más información, escriba o comuníquese con la Comisión de la Fuerza Laboral de Tejas en Austin o comuníquese con la oficina de TWC más cercana. Las oficinas de la Comisión están ubicadas en las principales ciudades del estado.

TEXAS WORKFORCE COMMISSION
Wage and Hour Department
101 East 15th Street, Rm 514
Austin, Texas 78778-0001

800-832-9243 o TDD 800-735-2989 (personas con discapacidad auditiva)

A LOS PATRONES: La ley requiere fijar este aviso, o un aviso equivalente, dentro de su empresa y a la vista de todos.

WH-10S (0823)

TX05S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com





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/directory-workforce-solutions-offices-services.

Los Beneficios de Seguro de Desempleo (UI) están disponibles para trabajadores que están desempleados y que reúnen los requisitos de leyes elegibles estatales de UI.

Para solicitar, tendrá que dar su nombre legal completo y su número de seguro social o su autorización para trabajar.

La ley de Día de Paga de Texas, Título II, Capítulo 61, Código Laboral de Texas, requiere que compañías de Texas les paguen a sus empleados exentos de la paga de tiempo extra bajo las estipulaciones de la Ley de Normas Laborales Justas de 1938 cuando menos una vez al mes. Se les debe pagar a todos los otros empleados cuando menos dos veces al mes y cada período de paga deberá de constar lo más cerca posible de un número igual de días.

Días de paga programados: (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: _____ VARIOS: _____

PARA COMPAÑÍAS: el Código Laboral de Texas fracción 208.001(b) y 40 T.A.C. 815.1(14)(A) & (B) requiere que este aviso, o su equivalente, se muestre en un lugar que razonablemente verían 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 del programa llamar al 800-252-3842.

Reporting Workplace Violence

Employees can report instances of workplace violence or suspicious activity by contacting the Department of Public Safety (DPS) through the iWatchTexas Community Reporting System at www.iwatchtx.org, or by calling 844-643-2251. Employees have the right to make a report to DPS anonymously.

Reportando La Violencia en el Trabajo

Los empleados pueden denunciar casos de violencia en el trabajo o actividades sospechosas comunicándose con el Departamento de Seguridad Pública (DPS) a través del Sistema de Informes Comunitarios iWatchTexas en www.iwatchtx.org, o llamando al 844-643-2251. Los empleados tienen derecho a presentarle una queja al DPS de forma anónima.



AVISO A LOS EMPLEADOS SOBRE LA COMPENSACIÓN PARA TRABAJADORES EN TEXAS

COBERTURA: [Name of employer] _____

_____ no cuenta con una cobertura de seguro de compensación para trabajadores. Como empleado de un empleador que no cuenta con una cobertura, usted no es elegible para recibir beneficios de compensación para trabajadores bajo la Ley de Compensación para Trabajadores de Texas. Sin embargo, un empleador no cubierto (no suscriptor) puede y debe proporcionar otros beneficios a los empleados lesionados. Usted debe comunicarse con su empleador para obtener información sobre la disponibilidad de otros beneficios por una lesión o enfermedad ocupacional relacionada con el trabajo. Además, usted podría tener derechos bajo la ley de “Derecho Común de Texas” (Common Law of Texas, por su nombre en inglés), en caso de que usted llegara a sufrir una lesión o enfermedad ocupacional relacionada con el trabajo. Su empleador tiene la obligación de proporcionarle 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.

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.



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 proporcionarle 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.

AVISO A LOS EMPLEADOS SOBRE LA COMPENSACIÓN PARA TRABAJADORES EN TEXAS

COBERTURA: A partir de [effective date of certificate] _____, [name of employer] _____

ha sido certificado por 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) como empleador auto asegurado (self-insured employer, por su nombre en inglés), para proporcionar un seguro de compensación para trabajadores para protegerle en caso de una lesión o enfermedad ocupacional relacionada con el trabajo. Las reclamaciones por lesiones o enfermedades ocupacionales que ocurran en o después de esta fecha serán manejadas por [name of third party administrator] _____

_____. 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 la 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 proporcionarle 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.

DIVISIÓN DE COMPENSACIÓN PARA TRABAJADORES
AVISO SOBRE CIERTAS ENFERMEDADES CONTAGIOSAS
RELACIONADAS CON EL TRABAJO Y LA ELEGIBILIDAD PARA OBTENER
BENEFICIOS DE COMPENSACIÓN PARA TRABAJADORES

PARA: POLICÍAS, BOMBEROS, EMPLEADOS DE SERVICIOS MÉDICOS DE EMERGENCIA, PARAMÉDICOS, Y OFICIALES DEL DEPARTAMENTO DE CORRECCIONALES

Para poder calificar para recibir beneficios de compensación para trabajadores, el empleado que reclama que posiblemente fue expuesto a una enfermedad relacionada con el trabajo que debe ser reportada, incluyendo la infección del virus del VIH, debe hacerse un análisis de la enfermedad a no más tardar del 10º día después de haber sido expuesto y debe proporcionar al empleador documentación sobre el análisis y una declaración jurada por escrito (sworn affidavit, por su nombre en inglés) con la fecha y las circunstancias de la causa por la cual fue expuesto. Los resultados del análisis deben indicar la ausencia de la enfermedad. No es requerido que el empleado pague por el análisis.

Las enfermedades que deben ser reportadas son todas las enfermedades contagiosas y condiciones de salud que se requiere sean reportadas al Departamento Estatal de Servicios de Salud de Texas (Texas Department of State Health Services, por su nombre en inglés). Los criterios de exposición y el protocolo del análisis deben cumplir con los requisitos del Departamento Estatal de Servicios de Salud de Texas.

PARA: TODOS LOS EMPLEADOS ESTATALES

Para poder calificar para recibir beneficios de compensación para trabajadores, el empleado estatal que reclama que posiblemente fue expuesto a la infección del virus de inmunodeficiencia humana (VIH), la cual está relacionada con el trabajo, deberá hacerse un análisis de VIH dentro del transcurso de 10 días, después de haber sido expuesto y debe proporcionar al empleador documentación sobre el análisis y una declaración jurada por escrito (sworn affidavit, por su nombre en inglés) con la fecha y las circunstancias de la causa por la cual fue expuesto. Los resultados del análisis deben indicar la ausencia de la infección del VIH. No es requerido que el empleado pague por el análisis.

Para obtener más información: Hable con su empleador o llame a la División de Compensación para Trabajadores (Division of Workers' Compensation, por su nombre en inglés) al 1-800-252-7031. También, comuníquese con el Departamento Estatal de Servicios de Salud de Texas para asegurarse que ha cumplido con los reglamentos del Departamento Estatal de Servicios de Salud de Texas.



AVISO A LOS EMPLEADOS SOBRE LA COMPENSACIÓN PARA TRABAJADORES EN TEXAS

COBERTURA: A partir de [effective date of certificate] _____, [name of employer] _____, proporciona cobertura de seguro de compensación para trabajadores como miembro de un grupo auto asegurado bajo el Código Laboral Capítulo 407A para protegerle en caso de una lesión o enfermedad ocupacional relacionada con el trabajo. Las reclamaciones por lesiones o enfermedades ocupacionales que ocurran en o después de esta fecha serán manejadas por [name of third party administrator] _____.

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 proporcionarle 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.