



Conozca sus derechos en el lugar de trabajo

**Texas y Federal**  
Leyes de trabajo imprimibles

# TEXAS PRINTABLE LABOR LAW GUIDE

Thank you for choosing LaborLawCenter™ to meet compliance regulations for you and your remote workers!

- This guide covers:**
- Remote Worker Use
  - Printing the Labor Law Posters
  - Sending Customized Acknowledgment Agreements

## How to Use

The mandated state and federal labor law posters that all employees must be informed of are located in this document. State poster names are in red and federal poster names are in blue.

Your remote workers can reference these laws anytime by saving the file to their desktop or printing the individual posters.

## How to Print the Individual Notices

Located at the bottom, right-hand corner on each poster is the print icon. The required print size from the regulating agency is listed next to the icon. Click on the icon to open the 'Print' window and proceed.

### Look For This Button

PRINT

Official Print Size - 8.5" x 11"  
Compliance Ready - Do Not Scale

NOTE: Each notice is formatted according to state or federal regulations, such as font size, posting size, color and layout. To be in compliance when printing the posters, do not scale.

## How to Customize and Send the Acknowledgment Agreement

The last page of this document includes a 'Signature Acknowledgment'. A signed acknowledgement agreement is important to keep in employee records to show that each remote worker has been informed of their rights in case of labor disputes or lawsuits.

Before sending to your remote worker, you must complete the "Comments" field with:

- The reply-to email address or addresses that the remote worker should send the signed acknowledgement to
- Additional information your business requires, such as the Employee Identification Number or where to post instructions

Each remote worker must complete the "Employee Name" and "Date Received" fields before sending back.

### Fill In Comments

#### ACKNOWLEDGEMENT

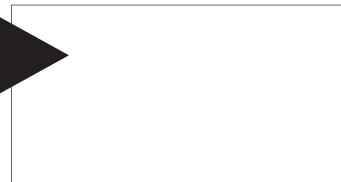
I certify that I have received and read the contents of the Labor Laws.

Employee Name: \_\_\_\_\_

Date Received: \_\_\_\_\_

Signature of Recipient: \_\_\_\_\_

Comments:



SUBMIT ACKNOWLEDGEMENT

**NOTE:** Signed acknowledgments should be stored securely by the administrator. That agreement is the only electronic acknowledgment copy for your records. LaborLawCenter™ does not store or keep on file your records.

## 2 Texas Labor Laws

## WORKERS' COMPENSATION NOTICE 9

# **DIVISIÓN DE COMPENSACIÓN LABORAL AVISO SOBRE CIERTAS ENFERMEDADES TRANSMISIBLES RELACIONADAS CON EL TRABAJO Y ELEGIBILIDAD PARA LOS BENEFICIOS DE COMPENSACIÓN LABORAL**

### **PARA: LOS OFICIALES DE POLICÍA, BOMBEROS, EMPLEADOS MÉDICOS DE EMERGENCIAS, PARAMÉDICOS Y FUNCIONARIOS DE PRISIONES**

Para aplicar a los beneficios de compensación laboral, un empleado que denuncie una posible exposición relacionada con el trabajo a una enfermedad de notificación obligatoria, incluyendo la infección por el VIH, debe hacerse la prueba de la enfermedad a más tardar el décimo día después de la exposición y debe proporcionar a su empleador la documentación de la prueba y una declaración jurada de la fecha y las circunstancias de la exposición. El resultado de la prueba debe indicar la ausencia de la enfermedad. El empleado no está obligado a pagar por la prueba.

Las enfermedades de notificación obligatoria son aquellas enfermedades transmisibles y condiciones de salud que deben notificarse al Departamento de Servicios de Salud del Estado de Texas. Los criterios de exposición y el protocolo de pruebas debe cumplir con requisitos del Departamento de Servicios de Salud de Texas.

### **PARA: TODOS LOS EMPLEADOS ESTATALES**

Para aplicar a los beneficios de compensación laboral, un empleado del estado que denuncie una una posible exposición relacionada con el trabajo a una infección por el virus de la inmunodeficiencia humana (VIH), debe hacerse la prueba de VIH dentro de los 10 días posteriores la exposición y debe proporcionar su empleador la documentación de la prueba y una declaración por escrito de la fecha y las circunstancias de la exposición. El resultado de la prueba deberá indicar la ausencia de infección por el VIH. El empleado no está obligado a pagar por la prueba.

Para información adicional: Hable con su empleador o llame a la División de Compensación Laboral al 1-800-252-7031. Además, comuníquese con el Departamento de Servicios de Salud del Estado (DSHS) de Texas para garantizar el pleno cumplimiento del Código de Seguridad y Salud y las reglas del DSHS.

# 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 policy]. 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:** [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:** 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.



# 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.

# DISCRIMINATION

## EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY IS... *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. Sexual harassment of unpaid interns is also against the law.

## OPORTUNIDAD IGUAL DE EMPLEO ES... *La Ley en Texas*

La ley prohíbe a los patrones, agencias de empleo y uniones sindicales negar oportunidad igual 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. Hostigamiento sexual a los internos sin pago va tambien en contra de la ley.

**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

**101 East 15<sup>th</sup> Street, Rm. 144-T; Austin, TX 78778-0001**

**(512) 463-2642 Toll Free (within Texas)**

**1-888-452-4778**

**TTY (512) 371-7473**

**[www.twc.state.tx.us](http://www.twc.state.tx.us)**

**No appointment necessary** No es necesario hacer cita

**Free Language Assistance** Asistencia lingüística gratuita

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

**PRINT**



# NOTIFICATION OF THE OMBUDSMAN PROGRAM

## 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 ayuda a los empleados que no cuentan con representación legal con sus reclamaciones en el sistema de compensación para trabajadores.

Usted puede comunicarse con OIEC llamando a su número de teléfono gratuito: 1-866-EZE-OIEC (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](http://www.oiec.texas.gov)).

### PROGRAMA DE OMBUDSMAN

¿QUÉ ES UN OMBUDSMAN? Un Ombudsman es un empleado de OIEC que puede asistirle si usted tiene una disputa con la aseguradora de su empleador. La asistencia por parte de un Ombudsman es gratuita. Cada Ombudsman cuenta con una licencia de ajustados de compensación para trabajadores y 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). Una vez que el procedimiento haya sido programado, el Ombudsman puede:

- Ayudarlo a prepararse para el procedimiento (Conferencia de Revisión de Beneficios y / o Audiencia de Caso Impugnada);
- Asistir al procedimiento con usted y hablar en su nombre; y
- Le ayudará con una apelación o una respuesta a la apelación de un asegurador, de ser necesario.

CONNECTAR



@OIEC



@OIECTexas



@OIECtube



[oiec.texas.gov](http://oiec.texas.gov)



Figura 28 TAC §276.5(c) - Abril 2018

PRINT

### AVISO A NUEVOS EMPLEADOS

“Usted puede optar por conservar su derecho común de acción de ley (common law right of action, por su nombre en inglés) si, a no más tardar de cinco días después que usted comienza su empleo o dentro de cinco días después de recibir aviso por escrito por parte del empleador donde se informa que el empleador ha obtenido una cobertura de seguro de compensación para trabajadores, usted le notifica a su empleador por escrito que desea conservar su derecho común de acción de ley para recuperarse de daños por lesiones personales. Si opta por conservar su derecho común de acción de ley, usted no puede obtener beneficios médicos o de ingresos de compensación para trabajadores si se ha lesionado.”

Notice to New Employees Rev. 01/13

DIVISION OF WORKERS' COMPENSATION

**PRINT**

# CHILD LABOR LAWS

## 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 Tejas, llame a:

**1-800-832-9243**

(in Texas sólo)

**TDD 1-800-735-2989**

**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 contra incendios 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

- 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, molidoras, 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.

**PRINT**

# CHILD LABOR LAWS (continued)

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 de edad. 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 18 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

(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.

## **Niños Actores-Ley estatal**

Definición de actor juvenil - Un niño menor de 14 años que se emplea como un actor u otro ejecutante

Definición de actor juvenil extra - Un niño 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 extra es concedida sin la necesidad de archivar una aplicación si el empleador cumple con los requisitos de la Comisión. Póngase en contacto con la 1-800-832-9243 directa para la instrucción.

**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 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](http://www.texasworkforce.org) • Equal Opportunity Employer / Services

LLCL-70 (1016)

PRINT

# PAY-DAY NOTICE/UNEMPLOYMENT COMPENSATION



## 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](http://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](http://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.

Y-10C(0420)

**PRINT**

# FEDERAL MINIMUM WAGE

## 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 SOBRETIEDO** Por lo menos tiempo y medio (1½) de la tasa regular de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral.

**TRABAJO DE MENORES DE EDAD** El empleado tiene que tener por lo menos 16 años para trabajar en la mayoría de los trabajos no agrícolas y por lo menos 18 años para trabajar en los trabajos no agrícolas declarados peligrosos por la Secretaría de Trabajo. Los menores de 14 y 15 años pueden trabajar fuera del horario escolar en varias ocupaciones que no sean de manufactura, de minería, y que no sean peligrosas con ciertas restricciones al horario de trabajo. Se aplican distintos reglamentos al empleo agrícola.

**CRÉDITO POR PROPINAS** Los empleadores de “empleados que reciben propinas” que cumplan con ciertas condiciones, pueden reclamar un crédito de salario parcial basado en las propinas recibidas por sus empleados. Los empleadores les tienen que pagar a los empleados que reciben propinas un salario 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 del empleador no equivalen al salario mínimo por hora, el empleador tiene que compensar la diferencia.

**MADRES LACTANTES** La FLSA exige que los empleadores le proporcionen un tiempo de descanso razonable a la empleada que sea madre lactante y que esté sujeta a los requisitos de sobretiempo de la FLSA, para que la empleada se extraiga leche manualmente para su niño lactante por un año después del nacimiento del niño, cada vez que dicha empleada tenga la necesidad de extraerse leche. A los empleadores también se les 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 pueda ser utilizado por la empleada para extraerse leche.

**CUMPLIMIENTO** El Departamento tiene la autoridad de recuperar salarios retroactivos y una cantidad igual en daños y perjuicios en casos de incumplimientos con el salario mínimo, sobretiempo y otros incumplimientos. El Departamento puede litigar y/o recomendar un enjuiciamiento criminal. A los empleadores se les pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por cada incumplimiento deliberado o repetido de las disposiciones de la ley del pago del salario mínimo o de sobretiempo. También se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por incumplimiento con las disposiciones de la FLSA sobre el trabajo de menores de edad. Además, se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles incrementadas por cada incumplimiento con el trabajo de menores que resulte en la muerte o una lesión seria de un empleado menor de edad, y tales evaluaciones pueden duplicarse cuando se determina que los incumplimientos fueron deliberados o repetidos. La ley también prohíbe tomar represalias o despedir a los trabajadores que presenten una queja o que participen en cualquier proceso bajo la FLSA.

### INFORMACIÓN ADICIONAL

- Ciertas ocupaciones y establecimientos están exentos de las disposiciones sobre salario mínimo, y/o pago de horas extras.
- Se aplican disposiciones especiales a trabajadores de Samoa Americana, del Estado Libre Asociado de las Islas Marianas del Norte y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- Algunas leyes estatales proporcionan protecciones más amplias a los trabajadores; los empleadores tienen que cumplir con ambas.
- Algunos empleadores clasifican incorrectamente a sus trabajadores como “contratistas independientes” cuando en realidad son empleados según la FLSA. Es importante conocer la diferencia entre los dos porque los empleados (a menos que estén exentos) tienen derecho a las protecciones del salario mínimo y del pago de sobretiempo bajo la FLSA y los contratistas correctamente clasificados como independientes no lo tienen.
- A ciertos estudiantes de tiempo completo, estudiantes alumnos, aprendices, y trabajadores con discapacidades se les puede pagar menos que el salario mínimo bajo certificados especiales expedidos por el Departamento de Trabajo.



**DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS**  
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.  
**1-866-487-9243** TTY: 1-877-889-5627  
[www.dol.gov/whd](http://www.dol.gov/whd)



WH1088 SPA REV 07/16

**PRINT**



# EEOC | EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY IS THE LAW

## LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO ES LA LEY

### EMPLEADORES PRIVADOS, AUTORIDADES LOCALES Y ESTATALES, INSTITUCIONES EDUCATIVAS, AGENCIAS DE EMPLEO Y ORGANIZACIONES LABORALES

Los solicitantes de empleo y los empleados de la mayoría de los empleadores privados, autoridades locales y estatales, instituciones educativas, agencias de empleo y organizaciones laborales están protegidos conforme a la ley federal contra la discriminación por cualquiera de los siguientes motivos:

**RAZA, COLOR, RELIGIÓN, SEXO, ORIGEN NACIONAL** El Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, y sus enmiendas, protege a los solicitantes de empleo y a los empleados contra la discriminación en la contratación, ascenso, despido, sueldo, beneficios adicionales, capacitación laboral, clasificación, referencia, y otros aspectos del empleo, debido a la raza, color, religión, sexo (incluido el embarazo) u origen nacional. La discriminación religiosa incluye el no realizar los arreglos razonables para las prácticas religiosas de un empleado, cuando tales arreglos no impongan una dificultad indebida.

**DISCAPACIDAD** El Título I y el Título V de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 1990, y sus enmiendas, protegen a los individuos que califiquen contra la discriminación por una discapacidad en la contratación, ascenso, despido, sueldo, beneficios adicionales, capacitación laboral, clasificación, referencia, y otros aspectos del empleo. La discriminación por discapacidad incluye el no realizar los arreglos razonables para las limitaciones mentales o físicas conocidas de un individuo con una discapacidad quien solicite empleo o sea empleado, salvo que implique una dificultad indebida.

**EDAD** La Ley Contra la Discriminación por Edad en el Empleo de 1967, y sus enmiendas, protege a los solicitantes de empleo y a los empleados que tengan 40 años de edad o más contra la discriminación por la edad en la contratación, ascenso, despido, sueldo, beneficios adicionales, capacitación laboral, clasificación, referencia, y otros aspectos del empleo.

**SEXO (SALARIOS)** Adicionalmente a la prohibición de la discriminación por sexo estipulada en el Título VII de la Ley de Derechos Civiles, y sus enmiendas, la Ley de Igualdad Salarial de 1963, y sus enmiendas, prohíbe la discriminación por sexo en el pago de salarios a los hombres y mujeres que realicen un trabajo sustancialmente similar, en empleos que requieran iguales destrezas, esfuerzos y responsabilidades, bajo condiciones laborales similares, en el mismo establecimiento.

**GENÉTICA** El Título II de la Ley contra la Discriminación por Información Genética de 2008 (GINA) protege a los solicitantes de empleo y a los empleados contra la discriminación con basada en información genética, en la contratación, ascenso, despido, sueldo, beneficios adicionales, capacitación laboral, clasificación, referencia, y otros aspectos del empleo. GINA también restringe la adquisición de la información genética por parte de los empleadores y limita estrictamente la divulgación de la información genética. La información genética incluye la información sobre las pruebas genéticas de los solicitantes de empleo, los empleados o sus familiares; la manifestación de enfermedades o desórdenes en los familiares (historial médico familiar); y las solicitudes o recibo de servicios genéticos por los solicitantes de empleo, los empleados o sus familiares.

**REPRESALIA** Todas estas leyes federales prohíben a las entidades cubiertas tomar represalias contra una persona que presente un cargo de discriminación, participe en un procedimiento de discriminación o se oponga a una práctica laboral ilegal.

**QUÉ DEBE HACER SI CONSIDERA QUE HA OCURRIDO UNA DISCRIMINACIÓN** Hay límites estrictos de tiempo para presentar cargos de discriminación en el empleo. Para conservar la capacidad del EEOC de actuar en su nombre y para proteger su derecho de presentar una demanda privada, en caso de que en última instancia lo necesite, usted debe comunicarse con el EEOC de manera oportuna cuando sospeche de la discriminación: La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los EE.UU. (EEOC), 1-800-669-4000 (número gratuito) o 1-800-669-6820 (número TTY gratuito para las personas con dificultades auditivas). La información de las oficinas de campo del EEOC está disponible en [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov) o en la mayoría de los directorios telefónicos en la sección de Gobierno de los EE.UU. o Gobierno Federal. Puede encontrar información adicional sobre el EEOC, incluida la información sobre la presentación de cargos, en [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov).

### EMPLEADORES QUE TENGAN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES

Los solicitantes de empleo y los empleados de compañías con un contrato o subcontrato gubernamental federal están protegidos conforme a las leyes federales contra la discriminación por los siguientes motivos:

**RAZA, COLOR, RELIGIÓN, SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, ORIGEN NACIONAL** La Orden Ejecutiva 11246, en su versión enmendada, prohíbe la discriminación laboral por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género u origen nacional, y requiere una acción afirmativa para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo.

**SECRETO DE PAGO** La Orden Ejecutiva 11246, en su versión enmendada, protege a los solicitantes de empleo y empleados frente a la discriminación basada en la indagación, revelación o discusión de su compensación o la compensación de otros solicitantes de empleo o empleados.

**PERSONAS CON DISCAPACIDADES** La Sección 503 de la Ley de Rehabilitación de 1973, en su versión enmendada, protege a los individuos con discapacidades que cumplan los requisitos, frente a la discriminación en la contratación, promoción, despido, pago, beneficios adicionales, capacitación laboral, clasificación, referencia, y otros aspectos del empleo. La discriminación por discapacidad incluye el no realizar ajustes razonables frente a las limitaciones físicas o mentales conocidas de un individuo con una discapacidad que cumpla los requisitos y sea un solicitante de empleo o empleado, salvo cuando sea represente un costo excesivo para el empleador. La Sección 503 también exige que los contratistas federales tomen una acción afirmativa para emplear y promover laboralmente a individuos discapacitados que cumplan los requisitos, en todos los niveles de empleo, incluido el nivel ejecutivo.

Si usted cree que ha sufrido discriminación, contacte al OFCCP: 1-800-397-6251 | TTY 1-877-889-5627 | [www.dol.gov](http://www.dol.gov).

**VETERANOS PROTEGIDOS** La Ley de Asistencia de Reajuste para los Veteranos de Vietnam de 1974, en su versión enmendada, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral, y requiere una acción afirmativa para reclutar, contratar, y avanzar en el empleo, veteranos discapacitados, veteranos recientemente separados (es decir, dentro de los tres años siguientes a la baja o retiro del servicio activo), en servicio en tiempo de guerra o veteranos de campaña activos, o veteranos condecorados en servicio de las Fuerzas Armadas.

**REPRESALIA** Se prohíben las represalias contra una persona que presente un cargo de discriminación, participe en un procedimiento de la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP), o quien se oponga a la discriminación de conformidad con estas leyes federales. Toda persona quien considere que un contratista ha incumplido sus obligaciones antidiscriminatorias o de acción afirmativa conforme a las autoridades antes indicadas, debe contactar de inmediato a: The Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP), U.S. Department of Labor, 200 Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C. 20210, 1-800-397-6251 (número gratuito) o (202) 693-1337 (número TTY). También puede contactar a la OFCCP por el correo electrónico [OFCCP-Public@dol.gov](mailto:OFCCP-Public@dol.gov), o llamando a una oficina distrital o regional de la OFCCP, la cual puede encontrar en la mayoría de los directorios telefónicos en la sección U.S. Government (Gobierno de los EE.UU.), Department of Labor (Departamento del Trabajo).

### PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBAN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

**RAZA, COLOR, ORIGEN NACIONAL, SEXO** Adicionalmente a las protecciones del Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, y sus enmiendas, el Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964, y sus enmiendas, prohíbe la discriminación por raza, color u origen nacional en los programas o actividades que reciban asistencia financiera federal. La discriminación en el empleo está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de la asistencia financiera es la provisión del empleo, o donde la discriminación laboral cause o pueda causar una discriminación en la provisión de los servicios conforme a tales programas. El Título IX de las Enmiendas de la Educación de 1972 prohíbe la discriminación en el empleo por motivo del sexo en las actividades o programas educativos que reciban asistencia financiera federal.

**INDIVIDUOS CON DISCAPACIDADES** La Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, y sus enmiendas, prohíbe la discriminación en el empleo por una discapacidad, en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Se prohíbe la discriminación en todos los aspectos del empleo contra las personas con discapacidades quienes, con o sin arreglos razonables, puedan realizar las funciones esenciales del trabajo. Si usted considera que ha sido discriminado en un programa de alguna institución que reciba asistencia financiera federal, debe contactar inmediatamente a la agencia federal que proporciona dicha asistencia.

EEOC 9/02 and OFCCP 8/08 Versions Useable With 11/09 Supplement

Suplemento Obligatorio de EEOC P/E-1 (Revisado 11/09) Cartel de "EEO es la Ley".

PRINT

# FMLA | FAMILY AND MEDICAL LEAVE ACT

## LOS DERECHOS DEL EMPLEADO BAJO LA LEY DE LICENCIA FAMILIAR

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE ESTADOS UNIDOS, DIVISIÓN DE SALARIO Y HORARIOS

**DERECHOS DE LICENCIA** Los empleados elegibles que trabajen para un empleador al que aplique esta norma pueden tomarse hasta 12 semanas de licencia sin sueldo, con protección del empleo, en un período de 12 meses por las siguientes razones:

- El nacimiento de un hijo o la asignación de un niño en adopción o acogimiento;
- Para generar un vínculo con un hijo (la licencia debe ser tomada dentro del 1 año siguiente al nacimiento o asignación del niño);
- Para atender a un cónyuge, hijo o padre del empleado que tiene una condición de salud grave que sea elegible;
- Para la propia condición de salud grave del empleado que sea elegible, la cual haga que el empleado no pueda realizar su trabajo;
- Para exigencias que sean aplicables relacionadas con el despliegue en el exterior de un miembro de las fuerzas armadas que sea el cónyuge, hijo, padre o madre del empleado.

Un empleado elegible que sea el cónyuge, hijo, padre, o pariente más cercano de un miembro del servicio cubierto también puede tomarse hasta 26 semanas de licencia FMLA en un solo período de 12 meses para cuidar al miembro del servicio con una lesión o enfermedad grave.

El empleado no tiene que utilizar la licencia en un solo bloque. Cuando sea médicamente necesario o de otro modo permitido, los empleados pueden tomarse una licencia intermitente o tener un horario reducido.

Los empleados pueden elegir, o el empleador puede requerir el uso de la licencia paga acumulada mientras se toma una licencia FMLA. Si un empleado sustituye una licencia paga acumulada por la licencia FMLA, el empleado debe cumplir con las políticas de licencia paga del empleador.

**BENEFICIOS Y PROTECCIONES** Mientras que los empleados estén en licencia FMLA, los empleadores deben continuar con la cobertura de seguro de salud como si los empleados no estuvieran en licencia.

Al regresar de una licencia FMLA, la mayoría de los empleados deben ser reintegrados al mismo puesto de trabajo o uno casi idéntico con sueldo, beneficios y otros términos y condiciones de empleo equivalentes.

Un empleador no puede interferir con los derechos FMLA de un individuo o tomar represalias contra alguien por usar o intentar usar la licencia FMLA, oponerse a una práctica prohibida por la FMLA, o estar involucrado en cualquier procedimiento bajo la FMLA o relacionado con la misma.

**REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD** Un empleado que trabaje para un empleador cubierto debe cumplir tres criterios con el fin de ser elegible para una licencia FMLA. El empleado debe:

- Haber trabajado para el empleador durante al menos 12 meses;
- Tener por lo menos 1.250 horas de servicio en los 12 meses antes de la licencia;\* y
- Trabajar en un lugar donde el empleador tenga por lo menos

50 empleados dentro de un radio de 75 millas del lugar de trabajo del empleado.

\*Los requisitos de "horas de servicio" especiales se aplican a los empleados de la tripulación de vuelo de una aerolínea.

**SOLICITUD DE LICENCIA** En general, los empleados deben avisar con una antelación de 30 días sobre la necesidad de la licencia FMLA. Si no es posible dar un aviso con 30 días de antelación, el empleado debe notificar al empleador tan pronto como sea posible y, en general, seguir los procedimientos habituales del empleador.

Los empleados no tienen que compartir un diagnóstico médico, pero deben proporcionar suficiente información al empleador para que éste determine si la licencia califica para la protección FMLA. Suficiente información podría incluir informar a un empleador que el empleado no es o no será capaz de desempeñar sus funciones de trabajo, que un miembro de la familia no puede realizar sus actividades diarias, o que es necesaria la hospitalización o continuar el tratamiento médico. Los empleados deben informar al empresario si la necesidad de la licencia es por una razón por la cual se tomó o certificó una FMLA con anterioridad.

Los empleadores pueden requerir una certificación o recertificación periódicamente sobre la necesidad de licencia. Si el empleador determina que la certificación está incompleta, debe proporcionar una notificación por escrito indicando qué información adicional requiere.

**RESPONSABILIDADES DEL EMPRESARIO** Una vez que un empleador se dé cuenta que la necesidad de un empleado de licencia es por una razón elegible bajo la FMLA, el empleador debe notificar al empleado si él o ella es elegible para la licencia FMLA y, si es elegible, también debe proporcionarle un aviso de los derechos y responsabilidades bajo la FMLA. Si el empleado no es elegible, el empleador debe proporcionar una razón para la no elegibilidad.

Los empleadores deben notificar a sus empleados si la ausencia será designada como licencia FMLA, y si es así, qué tanta licencia será designada como licencia FMLA.

**APLICACIÓN** Los empleados pueden presentar una queja ante el Departamento de Trabajo de EE.UU., División de Salarios y Horarios, o pueden presentar una demanda privada contra el empleador.

La FMLA no afecta ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni tiene prevalencia frente a cualquier ley estatal o local, o acuerdo de negociación colectiva que otorgue mayores derechos familiares o médicos.

WH1420a REV 04/16



Para obtener información adicional o para presentar una queja:

**1-866-4-USWAGE**

(1-866-487-9243) TTY:

1-877-889-5627

**WWW.WAGEHOUR.DOL.GOV**

Departamento de Trabajo de EE.UU. División de Salarios y Horarios





## SUS DERECHOS BAJO LA LEY USERRA

### LA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO PARA SERVICIOS UNIFORMADOS

USERRA protege los derechos laborales de los individuos que voluntaria o involuntariamente dejan sus puestos laborales para adelantar su servicio militar o ciertos tipos de servicios en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también prohíbe a los empleadores que discriminen a los pasados o actuales miembros de los servicios uniformados, y a aquellos que apliquen a los servicios uniformados.

#### DERECHOS DE REEMPLEO

Usted tiene derecho a ser reemplorado(a) en su trabajo civil si lo dejó para cumplir con su labor en el servicio uniformado y:

- usted garantiza que su empleador reciba una notificación por anticipado de su servicio, por escrito o verbalmente;
- usted tiene cinco años o menos acumulados de servicio en los servicios uniformados mientras ha sido empleado(a) de ese empleador en particular;
- usted regrese a trabajar o aplique para ser reemplorado(a) en forma oportuna después de la terminación del servicio; y
- usted no haya sido retirado(a) del servicio por despido deshonesto o bajo condiciones no honorables.

Si usted es elegible para ser reemplorado(a), debe ser restituido(a) en el trabajo y los beneficios que haya logrado de no haber estado en servicio militar o, en algunos casos, un trabajo similar, le serán restituidos.

#### DERECHO A NO SER OBJETO DE DISCRIMINACIÓN Y RETALIACIÓN

Si usted: • es o fue miembro del servicio uniformado; • ha aplicado para hacer parte del servicio uniformado; o • está obligado(a) a servir en el servicio uniformado; entonces un empleador no puede negárselos: • empleo inicial; • reemplazo; • retención en el empleo; • ascenso; o • cualquier beneficio del empleo debido a este estatus.

#### PROTECCIÓN DEL SEGURO MEDICO

- Si usted deja su trabajo para cumplir con un servicio militar, usted tiene el derecho a decidir si sigue con su servicio de

seguro médico ofrecido por medio de su empleador, para usted y sus dependientes, por hasta 24 meses mientras está en el servicio militar.

- Incluso si decide no continuar con la cobertura durante su servicio militar, tiene el derecho a ser reinstituído(a) en el plan de seguro médico de su empleador cuando sea reemplorado(a), por lo general sin tiempos de espera o exclusiones (ej. Condiciones de exclusión preexistentes) excepto para enfermedades u heridas relacionadas con el servicio.

#### CUMPLIMIENTO

- El Servicio de Empleo y Entrenamiento (VETS) del Departamento de Empleo de los Estados Unidos, está autorizado para investigar y resolver los reclamos sobre violaciones a la ley USERRA.
- Para obtener asistencia en la presentación de un reclamo, o sobre cualquier otra información de USERRA, contacte a VETS en el 1-866-4-USA-DOL o visite su página web en: <http://www.dol.gov/vets>. Puede consultar a un asesor virtual de USERRA en: <http://www.dol.gov/elaws/userra.htm>.
- Si usted presenta una queja con veteranarios y VETS no está en condiciones de resolverlo, usted puede solicitar que su caso se remita al Departamento de Justicia o la Oficina del Consejero Especial, según corresponda, para la representación.
- Usted también puede saltar el proceso de VETS y presentar una acción civil contra las violaciones de USERRAs cometidas por el empleador.

Publication Date — April 2017

Los derechos presentados aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. Este aviso fue preparado por VETS, y puede ser visto en Internet en esta dirección: <http://www.dol.gov/vets/programs/userra/poster.htm>. La ley federal requiere que los empleadores notifiquen a sus empleados sobre sus derechos bajo la ley USERRA, y los empleadores pueden cumplir con este requisito al mostrar este anuncio en donde por lo general colocan los anuncios de la empresa para sus empleados.



U.S. Department of Labor  
1-866-487-2365



U.S. Department of Justice



Office of Special Counsel



Employer Support Of The Guard  
And Reserve 1-800-336-4590

# EMPLOYEE POLYGRAPH PROTECTION ACT

## DERECHOS DEL EMPLEADO LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADO CONTRA LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO

La Ley Para La Protección del Empleado contra la Prueba de Polígrafo le prohíbe a la mayoría de los empleadores del sector privado que utilice pruebas con detectores de mentiras durante el período de pre empleo o durante el servicio de empleo.

**PROHIBICIONES** Generalmente se le prohíbe al empleador que le exija o requiera a un empleado o a un solicitante a un trabajo que se someta a una prueba con detector de mentiras, y que despidas, discipline, o discrimine de ninguna forma contra un empleado o contra un aspirante a un trabajo por haberse negado a someterse a la prueba o por haberse acogido a otros derechos establecidos por la Ley.

**Exenciones** Esta Ley no afecta a los empleados de los gobiernos federal, estatales y locales. Tampoco se aplica a las pruebas que el Gobierno Federal les administra a ciertos individuos del sector privado que trabajan en actividades relacionadas con la seguridad nacional. La Ley permite la administración de pruebas de polígrafo (un tipo de detector de mentiras) en el sector privado, sujeta a ciertas restricciones, a ciertos aspirantes para empleos en compañías de seguridad (vehículos blindados, sistemas de alarma y guardias). También se les permite el uso de éstas a compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos. La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo, sujeta a ciertas restricciones, a empleados de empresas privadas que estén bajo sospecha razonable de estar involucrados en un incidente en el sitio de empleo (tal como un robo, desfalco, etc.) que le haya ocasionado daños económicos al empleador. La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratos colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas de polígrafo.

**DERECHOS DE LOS EXAMINADOS** En casos en que se permitan las pruebas de polígrafo, éstas deben ser administradas bajo una cantidad de normas estrictas en cuanto a su administración y duración. Los examinados tienen un número de derechos específicos, incluyendo el derecho de advertencia por escrito antes de someterse a la prueba, el derecho a negarse a someterse a la prueba o a discontinuarla, al igual que el derecho a negarse a que los resultados de la prueba estén al alcance de personas no autorizadas.

**CUMPLIMIENTO** El/La Secretario(a) de Trabajo puede presentar acciones legales para impedir violaciones y evaluar sanciones civiles contra los infractores. Los empleados o solicitantes de empleo también pueden presentar sus propias acciones judiciales.

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



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

1-866-487-9243  
TTY: 1-877-889-5627  
[www.dol.gov/whd](http://www.dol.gov/whd)



WH1462 SPA REV 07/16

PRINT





**OSHA®**  
Administración de  
Seguridad y Salud  
Ocupacional

## Seguridad y Salud en el Trabajo ¡ES LA LEY!

### Todos los trabajadores tienen el derecho a:

- Un lugar de trabajo seguro.
- Decir algo a su empleador o la OSHA sobre preocupaciones de seguridad o salud, o reportar una lesión o enfermedad en el trabajo, sin sufrir represalias.
- Recibir información y entrenamiento sobre los peligros del trabajo, incluyendo sustancias tóxicas en su sitio de trabajo.
- Pedir una inspección confidencial de OSHA de su lugar de trabajo si usted cree que hay condiciones inseguras o insalubres. Usted tiene el derecho a que un representante se comuniquen con OSHA en su nombre.
- Participar (o su representante puede participar) en la inspección de OSHA y hablar en privado con el inspector.
- Presentar una queja con la OSHA dentro de 30 días (por teléfono, por

### Los empleadores deben:

- Proveer a los trabajadores un lugar de trabajo libre de peligros reconocidos. Es ilegal discriminar contra un empleado quien ha ejercido sus derechos bajo la ley, incluyendo hablando sobre preocupaciones de seguridad o salud a usted o con la OSHA, o por reportar una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo.
- Cumplir con todas las normas aplicables de la OSHA.
- Notificar a la OSHA dentro de 8 horas de una fatalidad laboral o dentro de 24 horas de cualquier hospitalización, amputación, o pérdida de ojo relacionado con el trabajo.
- Proporcionar el entrenamiento requerido a todos los trabajadores en un idioma y vocabulario que pueden entender.
- Mostrar claramente este cartel en el lugar de trabajo.
- Mostrar las citaciones de la OSHA

**PRINT**

# OSHA | OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ACT (Continued)

internet, o por correo) si usted ha sufrido represalias por ejercer sus derechos.

- Ver cualesquieras citaciones de la OSHA emitidas a su empleador.
- Pedir copias de sus registros médicos, pruebas que miden los peligros en el trabajo, y registros de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.

acerca del lugar de la violación alegada.

Servicios de consulta en el lugar de trabajo están disponibles para empleadores de tamaño pequeño y mediano sin citación o multa, a través de los programas de consulta apoyados por la OSHA en cada estado.

*Este cartel está disponible de la OSHA para gratis.*

**Llame OSHA. Podemos ayudar.**



**1-800-321-OSHA (6742) • TTY 1-877-889-5627 • [www.osha.gov/espanol](http://www.osha.gov/espanol)**

OSHA 3167 OAR 2019  
It's the Law - Spanish

**PRINT**



### AVISO DE ANTI-DISCRIMINACIÓN

Se considera ilegal discriminar a las personas autorizadas a trabajar. Los empresarios NO PUEDEN especificar qué documento(s) aceptarán de un empleado. El rechazo a la contratación de una persona debido a la existencia de una fecha futura de expiración en los documentos que ésta presenta puede constituir también una discriminación ilegal.

---

Para más información, póngase en contacto con la Oficina del Consejero Especial para Prácticas Injustas Relacionadas con Inmigración Oficina de Empleo en el 800-255-7688.

# WITHHOLDING STATUS

## PUEDE QUE TENGA QUE REVISAR SU RETENCIÓN EN LA FUENTE

**Desde la última vez que presentó el Formulario W-4 a su empleador usted...**

- Se casó o divorció?
- Ganó o perdió a un dependiente?
- Cambió su nombre?

**Hubo grandes cambios en...**

- Sus ingresos no salariales (intereses, dividendos, ganancias sobre capital, etc.)?
- El ingreso salarial de su familia (usted o su esposa empezaron o dejaron de trabajar)?
- Sus deducciones detalladas?
- Sus créditos fiscales?

**Si su respuesta es “SI”...**

En cualquiera de estas preguntas o si debía impuestos extras cuando presentó su último reintegro, puede que tenga que llenar nuevamente un Formulario W-4. Consulte a su empleador para obtener una copia del Formulario W-4 o llame al IRS al 1-800-829-3676.

Es momento que revise su retención en la renta. Para más detalles, obtenga la Publicación 919, Cómo Ajusto mi Impuesto por Retención en la Fuente?, o use la Calculadora de Retención en la Fuente en [www.irs.gov/individuals](http://www.irs.gov/individuals) en la página web del IRS.

Empleador: Por favor presente o publique este Anuncio en la Cartelera de Mensajes de forma que sus empleados puedan verlo. Por favor indique en donde pueden obtener los formularios y la información sobre este tema.



Department of the Treasury  
Internal Revenue Service

[www.irs.gov](http://www.irs.gov)

Publication 213  
(Rev. 8-2009)  
Cat. No. 11047P

**PRINT**