

Tennessee State Postings

TENNESSEE



SECURIDAD DE COMPENSACIÓN A TRABAJADORES DE TENNESSEE PUBLICACIÓN DE AVISO

Cómo informar de lesiones laborales

¿Qué se debe hacer en caso de lesión laboral?

Empleado

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

Empleador

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

| | |
|---|--|
| Nombre en letra de molde y título del representante del empleador a ser notificado en caso de una lesión laboral | |
| | |
| Nombre en letra de molde del representante del empleador alterno a ser notificado en caso de una lesión laboral | |
| | |
| Numero de telefono del representante del empleador a ser notificado en caso de una lesión laboral | |
| | |
| Dirección del representante del empleador a ser notificado en caso de una lesión laboral | |
| | |

La Oficina de Compensación a Trabajadores de Tennessee está disponible para ayudar a empleadores y empleados.

800-332-2667
615-532-4812 TTD: 800-332-2257
tn.gov/workerscomp

La ley de Compensación a Trabajadores exige que se publique este aviso en un lugar visible en el centro de trabajo en todo momento. (REV. 4/18)

TENNESSEE LAW PROHIBITS DISCRIMINATION IN EMPLOYMENT

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

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



LA LEY DE TENNESSEE PROHIBE LA DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO

ES ILLEGAL DISCRIMINAR EN CONTRA DE CUALQUIER PERSONA POR MOTIVOS DE LA RAZA, COLOR, CREDO, RELIGIÓN, SEXO, EDAD, INCAPACIDAD Y ORIGEN NACIONAL EN LA SELECCIÓN, ENTRENAMIENTO, CONTRATACIÓN, AL DESPEDIR, PROMOCION O CUALQUIER CONDICIÓN, TÉRMINO O PRIVILEGIO DE EMPLEO.

Si usted cree que ha sido víctima de discriminación, comuníquese con la Comisión de Derechos Humanos de Tennessee.

CONTACT US/PARA MAS INFORMACIÓN:

| | |
|----------------------------|-------------------------|
| Tennessee State Government | Human Rights Commission |
|----------------------------|-------------------------|

WILLIAM R. SNOODGRASS TENNESSEE TOWER
312 ROSA L PARKS AVENUE
23RD FLOOR
NASHVILLE, TENNESSEE 37243-1102
PHONE: 1-800-251-3589
EMAIL: ASK_THRC@TN.GOV
WWW.TN.GOV/HUMANRIGHTS

Departamento de Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral de Tennessee

LEY DE REGULACIÓN DE SALARIOS

Es legal que cualquier empleador emplee, permita o permita trabajar a cualquier persona sin importar primero al empleado el monto del salario a pagar (T.C.A. §50-2-101). Todos los salarios y compensaciones de los empleados en el sector privado se seleccionar venimos y pagamos con una frecuencia no menor a una vez al mes. Cada empleador deberá publicar el aviso de los días de pago regulares en el sector no de lugares visibles.

LOS DÍAS DE PAGO REGULARES ANUNCIADOS SERÁN DE LA SIGUIENTE MANERA:

- (T.C.A. §50-2-103). Cada empleado debe tener un período de descanso o comida no remunerado de 30 minutos a está programado para trabajar 6 horas consecutivas, excepto los empleados adultos en entornos laborales que, por la naturaleza del respecto, brindan una amplia oportunidad para descansar o tomar un descanso adecuado. Dicho descanso no se programará durante o antes de la primera hora de actividad laboral programada (T.C.A. §50-2-103).
- Ningún empleador discriminará entre empleados en el mismo establecimiento por motivos de sexo pagando salarios o salarios inferiores a los que el empleador paga a cualquier empleado del sexo opuesto por habilidades, esfuerzo y responsabilidad comparables, y que se realicen en condiciones de trabajo similares, condiciones (T.C.A. §50-2-102).

LEY DE EMPLEO DE MENORES

1. No podrán trabajar menores de 14 y 15 años (T.C.A. §50-5-104).
 - (1) Durante el horario escolar.
 - Entre las 7:00 pm y las 7:00 am si el día siguiente no es día escolar;
 - Entre las 9:00 pm y las 6:00 am si el día siguiente no es día escolar;
 4. Mas de 3 horas diarias en días escolares;
 5. Mas de 18 horas semanales durante la semana escolar;
 6. Mas de 9 horas diarias en días no lectivos;
 7. Mas de 40 horas semanales durante las semanas no lectivas.

- "Horario escolar" significa ese periodo de tiempo durante un día escolar cuando la escuela está en sesión y los estudiantes deben asistir a clase.
 1. Durante aquellas horas en que el menor debe asistir a clases;
 2. Entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m., de domingo a jueves por la noche antes de un día escolar, excepto con un formulario de consentimiento de los padres válido que se mantiene en el expediente personal del menor. Luego, el menor podrá trabajar hasta la medianoche no más de 3 de las noches de domingo a jueves.
 - "Días escolares" significa cualquier día en que haya clases normales durante el año escolar regular en el distrito escolar.

- PERIODO DE DESCANSO O COMIDA (T.C.A. §50-5-115) Un menor debe tener un descanso no remunerado de 30 minutos o un periodo para comer si tiene programado trabajar 6 horas consecutivas. Dicho descanso no podrá programarse durante o antes de la primera hora de actividad laboral programada.

- OCUPACIONES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 18 AÑOS DE EDAD (T.C.A. §50-5-106)
 - (a) Un menor no podrá ser empleado en relación con la siguiente:
 1. Ocupaciones en o alrededor de plantas o establecimientos que fabriquen o almacenen explosivos o artículos que contengan componentes explosivos;
 2. Ocupaciones de conducción de vehículos de motor;
 3. Ocupaciones en minas de carbón;
 4. Ocupaciones madereras y ocupaciones en la explotación de cualquier aserradero, molino de listones, molino de tejas o tonelería;
 5. Ocupaciones relacionadas con el funcionamiento de máquinas eléctricas para trabajar a mano;
 6. Ocupaciones que impliquen exposición a sustancias radiactivas y radiaciones ionizantes;
 7. Ocupaciones involucradas en la operación de ascensores y otros aparatos de elevación impulsados por energía;
 8. Ocupaciones relacionadas con el funcionamiento de máquinas eléctricas de corteado, puncionado y ciudadales de metales;
 9. Ocupaciones relacionadas con elementos mineros distintos del carbón;
 10. Ocupaciones que impliquen sacrificio, envasado de carne, procesamiento o transformación de carne;
 11. Ocupaciones involucradas en la operación de máquinas de pañadería eléctricas peligrosas;
 12. Ocupaciones involucradas en la operación de máquinas de productos de papel accionadas por energía peligrosas;
 13. Ocupaciones relacionadas con la fabricación de ladrillos, tejas y productos afines;
 14. Ocupaciones relacionadas con el funcionamiento de sierras circulares, sierras de cinta y cizallas de guillotina;
 15. Ocupaciones relacionadas con operaciones de naftadrig, demolición y desgano de bloques;
 16. Ocupaciones involucradas en operaciones de teñido;
 17. Ocupaciones en operaciones de excavación;
 18. Ocupaciones que el conisionado determine reglamento, de conformidad con esta ley, declare peligrosas o perjudiciales para la vida, la salud, la seguridad y el bienestar de los menores;
 19. Ocupaciones que impliquen poder o manejar, solo o con otros, mientras se realiza una corrida exacta al fin de preparar una película, fotografía, negativo, dispositivo o película cinematográfica;
 20. Ocupaciones involucradas en la venta ambulante de jóvenes.

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

- DEBERES DE LOS EMPLEADORES (T.C.A. §50-5-111). Los empleadores de menores deberán:
 1. Mantener un registro de archivo separado para cada menor empleado que se mantendrá en el lugar de empleo del menor y deberá incluir lo siguiente:
 - a. Solución de empleo;
 - b. Copia del acta de nacimiento, licencia de conducir, identificación emitida por el estado o pasaporte del menor;
 - c. Registro horario diario exacto de todos los menores;
 - d. Cualquier registro que califique a un menor para la elección según la T.C.A. §50-5-107 (b)-(13).
 2. Permitir que el departamento inspeccione todas las instalaciones donde se empleen menores de edad y al menos una vez los registros de expedientes individuales;
 3. Publicar en un lugar visible de las instalaciones comerciales un aviso de los requisitos de la Ley de Trabajo Infantil proporcionado por el departamento; y
 4. Proporcionar al departamento registros relativos al empleo de menores; y
 5. Si un menor tiene 16 o 17 años y recibe educación en el hogar, el expediente debe incluir documentación del director de la L.E.A. la educación en el hogar o la escuela relacionada con la Iglesia que confirme la inscripción del menor y su autorización para trabajar (T.C.A. §50-5-105).

Para obtener información sobre las leyes estatales, comuníquese con el Departamento de Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral de Tennessee - Unidad de Normas Laborales

Lina Grabata (844) 224-5818 (REGLAMENTOS) www.tn.gov/workforce
El Departamento de Trabajo y Desarrollo Laboral de Tennessee está comprometido con los principios de igualdad de oportunidades, igualdad de acceso y acción afirmativa. Las ayudas y servicios auxiliares están disponibles a pedido para personas con discapacidades. Las personas que llaman con discapacidad auditiva pueden usar TTY/TDD 711.
mayo de 2024

CARTEL DE DESEMPLEO PARA EMPLEADOS DE SEGUROS

Un empleador le ofrece un seguro para protegerlo si queda desempleado por causas ajenas a su voluntad. Los empleadores de Tennessee pagan el costo total del seguro de desempleo para sus empleados. No se deduce nada de su salario para cubrir el costo de este seguro ni se recibe dinero de los fondos del estado de Tennessee. Para ser elegible para recibir beneficios, usted debe:

- Estar separado del empleo por causas ajenas a su voluntad.
- Tener salarios que califiquen en el periodo base.
- Estar en condiciones y disponible para trabajar.
- Buscar trabajo realizando un mínimo de cuatro actividades de búsqueda de trabajo y documentarlas durante el proceso de certificación semanal. Puede iniciar sesión en www.Jobstn.gov para buscar trabajo en línea.

No realizar cuatro actividades de búsqueda de trabajo resultará en la pérdida de beneficios a menos que esté vinculado al trabajo, sea miembro de un sindicato de contratación o asista a una capacitación aprobada por el Comisionado. Si queda desempleado, puede solicitar beneficios en www.Jobstn.gov. Antes de comenzar el proceso de presentación de reclamos, debe tener su:

- Número de Seguro Social
- Número de telefono
- Dirección
- Nombre del condado de residencia
- Datos de empleo de los últimos 18 meses, incluido el nombre y la dirección del empleador; y
- Número de ruta bancaria y número de cuenta bancaria si elige recibir los beneficios mediante depósito directo; de lo contrario, recibirá los beneficios en la tarjeta MasterCard Ways2Go.

Debe mantener su dirección actualizada en el Departamento de Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral. Vaya a www.Jobstn.gov para solicitar beneficios de desempleo, presentar una protesta salarial, presentar una apelación de una decisión de una agencia, virtualizar información y ver y actualizar su elección del tipo de pago de beneficio de desempleo. Puede iniciar sesión en www.Jobstn.gov para registrarse y buscar trabajo utilizando los servicios que ofrecen nuestros Centros de empleo estadounidenses de Tennessee. El Departamento de Trabajo y Desarrollo Laboral de Tennessee tiene personas especializadas para ayudarlo a encontrar un trabajo o buscar oportunidades de capacitación. Puede visitar el sitio web del Departamento en www.tn.gov/workforce/jobs-and-education/job-search/find-local-american-job-center.html para encontrar la ubicación del Tennessee American Job Center más conveniente. Por favor colocar en un lugar visible.

El Departamento de TN de Trabajo y Desarrollo Laboral se ha comprometido con los principios de igualdad de oportunidades, igualdad de acceso, y la acción afirmativa. Ayudas auxiliares y servicios están disponibles a petición para individuos con discapacidades. Tennessee Relay servicio es 711.



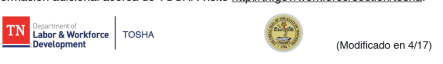
Usted Tiene Derecho a un Lugar de Trabajo Seguro.

¡ES LA LEY!

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



La Ley de Tennessee de Seguridad y Salud Ocupacional de 1972. Código Anotado de Tennessee párrafo 50-3-101 y demás, garantiza condiciones de trabajo seguras y saludables para todos los hombres y las mujeres trabajadores en todo el estado. La Dirección de Seguridad y Salud Ocupacional de Tennessee [TOSHA] del Ministerio del Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral tiene como responsabilidad primaria la administración de la Ley TOSHA. Los derechos enumerados aquí pueden variar en dependencia de las circunstancias particulares. Para presentar una queja, informar acerca de una emergencia o solicitar asesoramiento, asistencia o información a TOSHA, llame al 800-249-8510 o la oficina de TOSHA de su área: • Chattanooga (423) 634-6424 • Jackson (731) 429-5640 • Kingsport (423) 224-2042 • Knoxville (865) 594-6180 • Memphis (901) 543-7250 • Nashville (615) 741-2793. Para presentar una queja en línea u obtener información acerca de OSHA Federal y otros programas del estado, visite el sitio web de OSHA en www.osha.gov. Para información adicional acerca de TOSHA visite <http://tn.gov/workforce/section/tosha>.



Algunas de estas notificaciones fueron traducida por una compañía privada, a menos que la agencia del gobierno lo ha publicado.

| | |
|-------------------------------------|--|
| <h1>TENNESSEE</h1> <p>2025 ALLC</p> | |
| SP-TN-S | Employee: For additional information on our services, visit our local state website or visit us at www.adp.com The ADP logo is a registered trademark of ADP. All other marks and notes are the property of their respective owners. |