Tennessee State Postings

Always Designing for People®

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL DE TENNESSEE

LEY DE REGULACIÓN SALARIAL

Es ilegal que una empresa contrate, permita o haga trabajar a una persona sin informarle previamente de la cuantía del salario con la que le remunerará (T.C.A. §50-2-101). Todos los salarios o indemnizaciones de las personas trabajadoras por cuenta ajena en el sector privado se devengarán y abonarán con una frecuencia no inferior a una vez al mes. Los días de pago regular serán anunciados por cada empresa en al menos dos lugares visibles.

EL DÍA DE PAGO REGULAR SE MUESTRA DEL SIGUIENTE MODO:

(T.C.A. §50-2-103).

Cada persona empleada debe tener una pausa de descanso no remunerada de 30 minutos o una pausa para comer si está previsto que trabaje 6 horas consecutivas, excepto las personas adultas con entornos de trabajo que por la naturaleza del negocio proporcionen una oportunidad clara para descansar o tomar un descanso apropiado. Dicha pausa no se podrá programar durante o antes de la primera hora de actividad laboral programada (T.C.A. §50-2-103).

Ninguna empresa discriminará entre las personas empleadas de un mismo establecimiento por razón de sexo pagando un salario o sueldo inferior al que se paga a cualquier persona del sexo opuesto por una habilidad, esfuerzo y responsabilidad comparables, y que se realicen en condiciones de trabajo similares (T.C.A. §50-2-202).

LEY SOBRE EL TRABAJO INFANTIL

Las personas menores, de 14 y 15 años, no pueden ser contratadas (T.C.A. §50-5-104):

1. Durante el horario escolar;
2. Entre las 7:00 pm y las 7:00 am si el día siguiente es lectivo;
3. Entre las 9:00 pm y las 6:00 am si el día siguiente no es lectivo;
4. Más de 3 horas al día en días lectivos;
5. Más de 18 horas semanales durante las semanas lectivas;
6. Más de 8 horas al día en días no lectivos;
7. Más de 40 horas semanales durante las semanas no lectivas.

- por "horario escolar" se entiende el periodo de tiempo durante un día lectivo en el que la escuela está en sesión y el alumnado debe asistir a clase.

Las personas menores, de 16 y 17 años, no pueden ser contratadas (T.C.A. §50-5-106):

1. Durante las horas en las que deban asistir a clase;
2. Entre las 10:00 pm y las 6:00 am, de domingo a jueves por la noche antes de un día escolar, excepto con un formulario de consentimiento paterno válido guardado en el expediente personal de la persona menor. En ese caso, podrá trabajar hasta medianoche no más de 3 de las noches de domingo a jueves.

- "Días lectivos" significa cualquier día en el que se impartan clases normales durante el curso escolar regular en el distrito escolar.

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

Una persona menor debe tener 30 minutos **no remunerados** de pausa o comida si está previsto que trabaje 6 horas consecutivas. Dicha pausa no se podrá programar durante o antes de la primera hora de actividad laboral programada.

OCUPACIONES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 18 AÑOS (T.C.A. §50-5-106)

(a) No se podrá contratar a una persona menor para:

1. Ocupaciones en o cerca de plantas o establecimientos de fabricación o almacenamiento de explosivos u objetos que contengan componentes explosivos;
2. Profesiones relacionadas con la conducción de vehículos a motor;
3. Ocupaciones en minas de carbón;
4. Ocupaciones de explotación forestal y ocupaciones en la explotación de cualquier aserradero, fábrica de listones, fábrica de tejas o tonelería;
5. Ocupaciones relacionadas con el manejo de máquinas motorizadas para trabajar con madera;
6. Ocupaciones que impliquen exposición a sustancias radiactivas y a radiaciones ionizantes;
7. Ocupaciones relacionadas con el manejo de ascensores y otros aparatos de elevación motorizados;
8. Ocupaciones relacionadas con el manejo de máquinas motorizadas de conformado, punzonado y cizallado de metales;
9. Ocupaciones relacionadas con elementos mineros distintos del carbón;
10. Ocupaciones relacionadas con el sacrificio, el envasado, el procesamiento o la transformación de la carne;
11. Ocupaciones relacionadas con el manejo de máquinas de panadería motorizadas peligrosas;
12. Ocupaciones relacionadas con el funcionamiento de máquinas peligrosas de productos de papel accionadas por motor;
13. Ocupaciones relacionadas con la fabricación de ladrillos, tejas y productos similares;
14. Ocupaciones relacionadas con el manejo de sierras circulares, sierras de cinta y cizallas de guillotina;
15. Ocupaciones relacionadas con el desguace, la demolición y el desguace de buques;
16. Ocupaciones relacionadas con las operaciones de techado;
17. Ocupaciones en operaciones de excavación;
18. Ocupaciones que el comisionado declarará por reglamento, de conformidad con esta parte, como peligrosas o nocivas para la vida, la salud, la seguridad y el bienestar de las personas menores;
19. Ocupaciones que impliquen posar o modelar, solo o con otras personas, mientras se mantiene una conducta sexual con el fin de preparar una película, fotografía, negativo, diapositiva o pieza cinematográficas;
20. Ocupaciones relacionadas con la venta ambulante juvenil.

(b)

1. Si una persona menor tiene quince (15) años de edad o menos, no podrá ser empleada en un lugar de trabajo en el que el promedio mensual de ingresos brutos procedentes de la venta de bebidas alcohólicas supere el veinticinco por ciento (25%) de los ingresos brutos totales, o en el que se permita a un menor tomar pedidos o servir bebidas alcohólicas, independientemente de la cantidad de bebidas alcohólicas vendidas en el lugar de trabajo.
2. Si una persona menor tiene dieciséis (16) o diecisiete (17) años de edad, podrá ser contratada en un lugar de trabajo en el que el promedio mensual de ingresos brutos procedentes de la venta de bebidas alcohólicas supere el veinticinco por ciento (25%) de los ingresos brutos totales del lugar de trabajo si no se permite al menor tomar pedidos o servir bebidas alcohólicas.

OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS (T.C.A. §50-5-111)

Las empresas que contraten a menores deberán:

1. Mantener un registro de archivo separado para cada persona menor empleada, que se conservará en el lugar de empleo de esa persona y que incluirá lo siguiente:
   a. Solicitud de empleo;
   b. Copia del certificado de nacimiento de la persona menor, permiso de conducir, documento de identidad expedido por el Estado o pasaporte;
   c. Registro exacto del tiempo diario de trabajo de cada menor;
   d. Cualquier registro que dé derecho a una persona menor a la exención prevista en T.C.A. §50-5-107 (8)-(13).
2. Permitir que el departamento inspeccione todos los locales en los que se emplea o podría emplearse a menores y el contenido de los registros de los expedientes individuales;
3. Colocar en un lugar visible del establecimiento comercial un aviso impreso de las disposiciones de la Ley sobre el trabajo infantil proporcionado por el departamento; y
4. Facilitar al departamento los registros relativos al empleo de menores;

- Si una persona tiene 16 o 17 años y está escolarizada en casa, el expediente debe incluir documentación de la persona que dirija la LEA, la escuela en casa o la escuela vinculada con la iglesia que confirme la inscripción de la persona menor y su autorización para trabajar (T.C.A. §50-5-105).

Para obtener información sobre la leyes estatales póngase en contacta con el Departamento de Trabaje y. Desarrollo Laboral de Tennessee
- Unidad de Normas Laborales

El Departamento de Trabajo y Desarrollo Laboral de TN está comprometido con los principios de igualdad de oportunidades, igualdad de acceso y acción afirmativa. Las personas con discapacidad pueden solicitar ayudas y servicios auxiliares. Las personas con problemas de audición pueden utilizar el TTY/TDD 711.

mayo de 2024

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

CARTEL DE DESEMPLEO PARA EMPLEADOS DE SEGUROS

Su 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 período base.
- Estar en condiciones y disponible para trabajar.
- Buscar trabajo realizando un mínimo de cuatro actividades de búsqueda de trabajo y documentándolas durante el proceso de certificación semanal. Puede iniciar sesión en www.Jobs4tn.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.Jobs4tn.gov.

Antes de comenzar el proceso de presentación de reclamos, debe tener su

- Número de Seguro Social
- Número de teléfono
- 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 Way2Go.

Debe mantener su dirección actualizada en el Departamento de Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral.

Vaya a www.Jobs4tn.gov para solicitar beneficios de desempleo, presentar una protesta salarial, presentar una apelación de una decisión de una agencia, ver/actualizar información y ver y actualizar su elección del tipo de pago de beneficio de desempleo.

Puede iniciar sesión en www.Jobs4tn.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 personal disponible 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-search1/find-localamerican-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.

TN Department of Labor & Workforce Development

(REV. 09/2024)

SEGURO DE COMPENSACIÓN A TRABAJADORES DE TENNESSEE
PUBLICACIÓN DE AVISO

Cómo informar de lesiones laborales

¿Qué se debe hacer en caso de lesión laboral?

Empleado

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

Empleador

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

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

*Nombre en letra de molde del **representante del empleador alterno** a ser notificado en caso de una lesión laboral*

***Número de teléfono** del representante del empleador a ser notificado en caso de una lesión laboral*

***Dirección** del representante del empleador a ser notificado en caso de una lesión laboral*

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

BWC Bureau of Workers' Compensation

220 French Landing Dr. 1-B
Nashville, TN 37243-2687
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)

Usted Tiene Derecho a un Lugar de Trabajo saludable.

¡ES LA LEY!

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

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

TN Department of Labor & Workforce Development | TOSHA

(Modificado en 4/17)

C0524

TENNESSEE

© 2025 ALLC

SP-TN-S

Employers:
For additional information on our services, speak to your local sales associate or visit us at:
www.adp.com

The ADP Logo is a registered trademark of ADP, Inc. All other products and marks are the property of their respective owners.

C0524 • 0925 • v27

Copyright © 2025 ADP, LLC. ALL RIGHTS RESERVED.
The ADP Logo, ADP, ADP Always Designing for People, and RUN Powered by ADP are registered trademarks of ADP, LLC.

ALLC 20250915

Compliance Date May 2024

Always Designing for People®