

# La igualdad de oportunidades de empleo es

# LA LEY

## **Empleadores privados, gobiernos locales y estatales, instituciones educativas, agencias de empleo y organizaciones de trabajo**

Los postulantes y empleados de la mayoría de los empleadores privados, los gobiernos locales y estatales, las instituciones educativas, las agencias de empleo y las organizaciones de trabajo están protegidos por la ley federal contra la discriminación en función de:

### **RAZA, COLOR, RELIGIÓN, SEXO, PROCEDENCIA**

El Título VII de la Ley de Derechos Civiles (Civil Rights Act) de 1964, con sus modificaciones, protege a los postulantes y a los empleados contra la discriminación en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo, en función de raza, color, religión, sexo (incluidas las embarazadas) o procedencia. La discriminación religiosa se refiere a la falta de adaptación razonable a las prácticas religiosas de un empleado, siempre y cuando dicha adaptación no provoque una dificultad económica desmedida para la compañía.

### **DISCAPACIDAD**

Los Títulos I y V de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (Americans with Disabilities Act) de 1990, con sus modificaciones, protege a las personas idóneas contra la discriminación por discapacidad en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo. La discriminación por discapacidad se refiere a la falta de adaptaciones razonables para las limitaciones físicas o mentales de una persona idónea que tiene una discapacidad y que es un postulante o un empleado, salvo que dichas adaptaciones provoquen una dificultad económica desmedida para la compañía.

### **EDAD**

La Ley contra la Discriminación Laboral por Edad (Age Discrimination in Employment Act) de 1967, con sus modificaciones, protege a los postulantes y empleados de 40 años o más contra la discriminación por cuestiones de edad en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo.

### **SEXO (SALARIOS)**

Además de lo establecido en el Título VII de la Ley de Derechos Civiles, con sus modificaciones, la Ley de Igualdad en las Remuneraciones (Equal Pay Act) de 1963, con sus modificaciones, también prohíbe la discriminación sexual en el pago de los salarios a las mujeres y los hombres que realicen básicamente el mismo trabajo, en empleos que requieran las mismas habilidades, esfuerzo y responsabilidad, en condiciones laborales similares, en el mismo establecimiento.

### **GENÉTICA**

El Título II de la Ley de No Discriminación por Información Genética (Genetic Information Nondiscrimination Act, GINA) de 2008 protege a los postulantes y empleados contra la discriminación basada en la información genética en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo. La GINA también limita la adquisición de información genética por parte de los empleadores y condiciona de manera estricta su divulgación. La información genética incluye las pruebas genéticas de los postulantes, empleados o integrantes de sus familias, la manifestación de enfermedades o trastornos de los miembros de la familia (historia médica familiar) y las solicitudes o la recepción de servicios genéticos por parte de los postulantes, empleados o integrantes de sus familias.

### **REPRESALIAS**

Todas estas leyes federales prohíben a las entidades cubiertas que tomen represalias en contra de una persona que presenta un cargo por discriminación, participa en un procedimiento por discriminación o que, de algún otro modo, se opone a una práctica laboral ilícita.

### **QUÉ DEBE HACER SI CONSIDERA QUE ES VÍCTIMA DE LA DISCRIMINACIÓN**

Existen plazos estrictos para presentar cargos por discriminación laboral. A fin de preservar la capacidad de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC) de actuar en representación suya y proteger su derecho a iniciar una demanda privada si fuese necesario en última instancia, debe comunicarse con la EEOC apenas sospeche que se produjo un hecho de discriminación: Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos, 1-800-669-4000 (línea gratuita) o 1-800-669-6820 (línea gratuita TTY para las personas con problemas auditivos). Puede encontrar información sobre las sucursales de la EEOC en [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov) o en la mayoría de las guías telefónicas en la sección Gobierno Federal o Gobierno de los Estados Unidos. También puede obtener información adicional sobre la EEOC, incluso cómo presentar un cargo, en [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov).

---

## Empleadores que tengan contratos o subcontratos con el gobierno federal

Los postulantes y empleados de las compañías que tengan un contrato o subcontrato con el gobierno federal están protegidos por la ley federal contra la discriminación en función de:

### **RAZA, COLOR, RELIGIÓN, SEXO, PROCEDENCIA**

El Decreto Ejecutivo 11246, con sus modificaciones, prohíbe la discriminación en el trabajo en función de raza, color, religión, sexo o procedencia y exige que se implementen acciones afirmativas para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos laborales.

### **PERSONAS CON DISCAPACIDADES**

La Sección 503 de la Ley de Rehabilitación (*Rehabilitation Act*) de 1973, con sus modificaciones, protege a las personas idóneas contra la discriminación por discapacidad en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo. La discriminación por discapacidad se refiere a la falta de adaptaciones razonables para las limitaciones físicas o mentales de una persona idónea que tiene una discapacidad y que es un postulante o un empleado, salvo que dichas adaptaciones provoquen una dificultad económica desmedida para la compañía. La Sección 503 también exige que los contratistas federales implementen acciones afirmativas para emplear y avanzar en el empleo de personas idóneas con discapacidades en todos los niveles laborales, incluido el nivel ejecutivo.

### **VETERANOS DISCAPACITADOS, RECIÉN RETIRADOS, BAJO PROTECCIÓN Y CON MEDALLA POR SERVICIO A LAS FUERZAS ARMADAS**

La Ley de Asistencia a la Readaptación de Veteranos de Vietnam (*Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act*) de 1974, con sus modificaciones, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y exige que se implementen acciones afirmativas para emplear y avanzar en el empleo de los veteranos discapacitados, recién retirados

(en el plazo de los tres años posteriores a la baja o al cese del servicio activo), otros veteranos bajo protección (los veteranos que prestaron servicio durante una guerra o en una campaña o expedición para la cual se les autorizó una insignia de campaña) y los veteranos con medalla por servicio a las Fuerzas Armadas (aquellos que durante el servicio activo, participaron en una operación militar de los Estados Unidos por la cual se los reconoció con una medalla por servicio a las Fuerzas Armadas).

### **REPRESALIAS**

Quedan prohibidas las represalias contra una persona que presenta una demanda por discriminación, participa en un procedimiento de la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (*Office of Federal Contract Compliance Programs*, OFCCP) o que se oponga, de algún otro modo, a la discriminación según estas leyes federales.

Toda persona que considere que un contratista violó sus obligaciones de acción afirmativa o no discriminación según las autoridades mencionadas anteriormente debe comunicarse de inmediato con:

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP), Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, 200 Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C. 20210, teléfono 1-800-397-6251 (línea gratuita) o (202) 693-1337 (línea TTY). También puede enviar un mensaje de correo electrónico a la OFCCP (OFCCP-Public@dol.gov) o bien, llamar a una de sus oficinas regionales o del distrito, las cuales aparecen en la mayoría de las guías telefónicas en la sección Gobierno de los Estados Unidos, Departamento de Trabajo.

---

## Programas o actividades que reciben asistencia financiera federal

### **RAZA, COLOR, PROCEDENCIA, SEXO**

Además de las protecciones establecidas en el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 y sus modificaciones, el Título VI de dicha ley, con sus modificaciones, prohíbe la discriminación por raza, color o procedencia en los programas o las actividades que reciben asistencia financiera federal. La discriminación laboral está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de la asistencia financiera es brindar empleo, o si la discriminación laboral provoca o puede provocar discriminación cuando se proporcionan los servicios de dichos programas. El Título IX de las Reformas Educativas de 1972 prohíbe la discriminación laboral según el sexo en los programas o las actividades educativas que reciben asistencia financiera federal.

### **PERSONAS CON DISCAPACIDADES**

La Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, con sus modificaciones, prohíbe la discriminación laboral por discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Queda prohibida la discriminación en todos los aspectos laborales contra las personas discapacitadas que, con o sin adaptaciones razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo.

Si cree que ha sido víctima de discriminación en algún programa de una institución que reciba asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

# DERECHOS DEL EMPLEADO

## LICENCIA POR ENFERMEDAD PAGADA Y EXPANSION DE LICENCIA FAMILIAR Y POR ENFERMEDAD BAJO LEY FAMILIAS PRIMERO DE RESPUESTA AL CORONAVIRUS

La **Ley Familias Primero de Respuesta al Coronavirus (FFCRA o Ley)** requiere que ciertos empleadores den a empleados licencias laboral pagadas o expansión de licencia familiar y por enfermedad por razones relativas al COVID-19. Estas provisiones aplicarán desde abril 1 hasta diciembre 31 del 2020.

### ► DERECHOS A LICENCIA LABORAL PAGADA

En general, los empleadores cubiertos bajo la Ley deben proveer a empleados:

Hasta 2 semanas (80 horas, o el equivalente de dos semanas de un empleado a tiempo parcial) de licencia por enfermedad pagada en base a su mayor tasa regular de pago, o el salario mínimo estatal o federal aplicable, de la siguiente manera:

- 100% para razones calificables #1-3 (ver abajo), hasta \$511 por día y \$5,110 total;
- $\frac{2}{3}$  para razones calificables #4 and 6, hasta \$200 por día y \$2,000 total; y
- Hasta 12 semanas de licencia por enfermedad pagada y expansión de licencia familiar y por enfermedad pagada a  $\frac{2}{3}$  para razones calificables #5 de hasta \$200 por día y \$12,000 total.

Un empleado a tiempo parcial es elegible a licencia por las horas que trabajaría durante ese periodo.

### ► EMPLEADOS ELEGIBLES

En general, empleados de empleadores del sector privado con menos de 500 trabajadores, y de ciertos empleadores del sector público, son elegibles a hasta dos semanas de licencia pagada total o parcialmente por enfermedad por razones de COVID-19 (ver abajo). *Empleados que hayan estado en nómina al menos 30 días anteriores a su solicitud de licencia podrán ser elegibles a hasta 10 semanas adicionales de expansión pagada parcialmente de licencia familiar y por enfermedad por razón #5.*

### ► RAZONES CALIFICABLES A LICENCIA RELACIONADA A COVID-19

Un empleado tiene derecho a tomar licencia laboral relacionada a COVID-19 si no le es posible trabajar, incluyendo imposibilidad de hacer **teletrabajo**, porque el empleado:

- |   |   |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"><li>1. está sujeto a orden de cuarentena o aislamiento Federal, Estatal, o local relacionada al COVID-19;</li><li>2. ha sido instruido por un proveedor de salud que se ponga en auto-cuarentena por COVID-19;</li><li>3. está experimentando síntomas de COVID-19 y está solicitando diagnóstico médico;</li><li>4. está cuidando a una persona sujeta a una orden descrita en (1) o en auto-cuarentena descrita en (2);</li></ol> | <ol style="list-style-type: none"><li>5. está cuidando a un hijo cuya escuela o lugar de cuidados está cerrado (o cuidados infantiles no están disponibles) por razones de COVID-19; o</li><li>6. está experimentando otras condiciones sustancialmente similares a las especificadas por el Secretario de Salud y Servicios Humanos.</li></ol> |
|---|---|

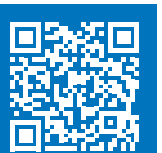
### ► CUMPLIMIENTO

La División de Horas y Salarios (WHD) del Departamento de Trabajo de EE.UU. tiene la autoridad de investigar y hacer que se cumpla la FFCRA. Los empleadores no podrán expulsar, disciplinar, o discriminar de ningún modo a un empleado que legalmente hace uso de su derecho a licencia laboral pagada o a extensión de licencia familiar y por enfermedad bajo FFCRA, presenta una queja, o inicia un procedimiento bajo o relativo a esta Ley. Los empleadores que violen las provisiones de la FFCRA serán objeto de multas y medidas de cumplimiento por la WHD.



**DIVISION DE HORAS Y SALARIOS**  
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE ESTADOS UNIDOS

Para información adicional  
o para presentar una queja:  
**1-866-487-9243**  
TTY: 1-877-889-5627  
[dol.gov/agencies/whd](https://dol.gov/agencies/whd)



# 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 despida, 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 entablar pleitos para impedir violaciones y puede imponer penas pecuniarias civiles contra los violadores. Los empleados o solicitantes a empleo también tienen derecho a entablar sus propios pleitos en los tribunales.

**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)



# DERECHOS DEL EMPLEADO SEGÚN LA LEY DE AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS DEL DEPARTAMENTO DE EE. UU.

## DE LOS DERECHOS DE LA LICENCIA

Los empleados elegibles que trabajan para un empleador sujeto a esta ley pueden tomarse hasta 12 semanas de licencia sin sueldo sin perder su empleo por las siguientes razones:

- El nacimiento de un hijo o la colocación de un hijo en adopción o en hogar de crianza;
- Para establecer lazos afectivos con un niño (la licencia debe ser tomada dentro del primer año del nacimiento o la colocación del niño);
- Para cuidar al cónyuge del empleado, al hijo, o al padre que tenga un problema de salud serio que califique;
- Debido a un problema de salud serio del mismo empleado que califique y que resulte en que el empleado no pueda realizar su trabajo;
- Por exigencias que califiquen relacionadas con el despliegue de un miembro de las fuerzas armadas que sea cónyuge del empleado, hijo o padre.

Un empleado elegible que es cónyuge, hijo, padre o familiar más cercano del miembro de las fuerzas armadas que está cubierto, puede tomarse hasta 26 semanas de licencia bajo la Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés) en un periodo de 12 meses para cuidar al miembro de las fuerzas armadas que tenga una lesión o enfermedad seria.

Un empleado no tiene que tomarse la licencia de una sola vez. Cuando es medicamente necesario o de otra manera permitido, los empleados pueden tomarse la licencia de forma intermitente o en una jornada reducida.

Los empleados pueden elegir, o un empleador puede exigir, el uso de licencias pagadas acumuladas mientras se toman la licencia bajo la FMLA. Si un empleado sustituye la licencia pagada acumulada por la licencia bajo la FMLA, el empleado tiene que respetar las políticas de pago de licencias normales del empleador.

## BENEFICIOS Y PROTECCIONES

Mientras los empleados estén de licencia bajo la FMLA, los empleadores tienen que continuar con la cobertura del seguro de salud como si los empleados no estuvieran de licencia.

Después de regresar de la licencia bajo la FMLA, a la mayoría de los empleados se les tiene que restablecer el mismo trabajo o uno casi idéntico, con el pago, los beneficios y otros términos y otras condiciones de empleo equivalentes.

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

## REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD

Un empleado que trabaja para un empleador cubierto tiene que cumplir con tres criterios para poder ser elegible para una licencia bajo la FMLA. El empleado tiene que:

- Haber trabajado para el empleador por lo menos 12 meses;
- Tener por lo menos 1,250 horas de servicio en los 12 meses previos a tomar la licencia\*; y
- Trabajar en el lugar donde el empleador tiene al menos 50 empleados dentro de 75 millas del lugar de trabajo del empleado.

\*Requisitos especiales de "horas de servicio" se aplican a empleados de una tripulación de una aerolínea.

## PEDIDO DE LA LICENCIA

En general, los empleados tienen que pedir la licencia necesaria bajo la FMLA con 30 días de anticipación. Si no es posible avisar con 30 días de anticipación, un empleado tiene que notificar al empleador lo más pronto posible y, generalmente, seguir los procedimientos usuales del empleador.

Los empleados no tienen que informar un diagnóstico médico, pero tienen que proporcionar información suficiente para que el empleador pueda determinar si la ausencia califica bajo la protección de la FMLA. La información suficiente podría incluir informarle al empleador que el empleado está o estará incapacitado para realizar sus funciones laborales, que un miembro de la familia no puede realizar las actividades diarias, o que una hospitalización o un tratamiento médico es necesario. Los empleados tienen que informar al empleador si la necesidad de la ausencia es por una razón por la cual la licencia bajo la FMLA fue previamente tomada o certificada.

Los empleadores pueden exigir un certificado o una recertificación periódica que respalde la necesidad de la licencia. Si el empleado determina que la certificación está incompleta, tiene que proporcionar un aviso por escrito indicando qué información adicional se requiere.

## RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR

Una vez que el empleador tome conocimiento que la necesidad de la ausencia del empleado es por una razón que puede calificar bajo la FMLA, el empleador tiene que notificar al empleado si él o ella es elegible para una licencia bajo FMLA y, si es elegible, también tiene que proporcionar un aviso de los derechos y las responsabilidades según la FMLA. Si el empleado no es elegible, el empleador tiene que brindar una razón por la cual no es elegible.

Los empleadores tienen que notificar a sus empleados si la ausencia será designada como licencia bajo la FMLA, y de ser así, cuánta ausencia será designada como licencia bajo la FMLA.

## CUMPLIMIENTO

Los empleados pueden presentar un reclamo ante el Departamento de Trabajo de EE. UU., la División de Horas y Salarios, o pueden presentar una demanda privada contra un empleador.

La FMLA no afecta a ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni sustituye a ninguna ley estatal o local o convenio colectivo de negociación que proporcione mayores derechos de ausencias familiares o médicas.

Para información adicional o para presentar un reclamo:

# 1-866-4-USWAGE

(1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627

## www.dol.gov/whd



Departamento de Trabajo de los EE.UU. | División de Horas y Salarios DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS

# 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 SOBRETIENTO

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 ciertos establecimientos están exentos de las disposiciones del salario mínimo, y/o de las disposiciones del pago de sobretiempo.
- 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)





Departamento de Trabajo  
de los EE. UU.

**OSHA**<sup>®</sup>

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.
- Pedirle a la OSHA inspeccionar su lugar de trabajo si usted cree que hay condiciones peligrosas o insalubres. Su información es confidencial. Algún representante suyo puede comunicarse con OSHA a 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 internet, o por correo) si usted ha sufrido represalias por ejercer sus derechos.
- Ver cualquieras 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.

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

**Llame OSHA. Podemos ayudar.**

### 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.
- Reportar a la OSHA todas las fatalidades relacionadas con el trabajo dentro de 8 horas, y todas hospitalizaciones, amputaciones y la pérdida de un ojo dentro de 24 horas.
- 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 acerca del lugar de la violación alegada.

Los empleadores de tamaño pequeño y mediano pueden recibir ASISTENCIA GRATIS para identificar y corregir los peligros sin citación o multa, a través de los programas de consultación apoyados por la OSHA en cada estado.





# SUS DERECHOS BAJO USERRA

## EL ACTA DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLIO DE LOS SERVICIOS UNIFORMADOS

USERRA protege los derechos de trabajo de las personas que voluntaria o involuntariamente dejan sus empleos para integrarse al servicio militar. USERRA también prohíbe la discriminación, por parte de los empleadores contra los miembros actuales, ex-miembros, y candidatos de los servicios uniformados.

### DERECHOS DE RECONTRATACIÓN

Usted tiene derecho a ser recontratado en su trabajo civil si lo deja para cumplir deberes en el servicio uniformado y:

- usted se asegura que su empleador reciba aviso escrito o verbal de su servicio, por adelantado;
- usted tiene cinco años o menos de servicio acumulativo en las fuerzas uniformadas mientras está con ese empleador;
- después de la conclusión de su servicio retorna a su trabajo o solicita ser recontratado dentro de un margen de tiempo adecuado; y
- si usted ha dejado el servicio sin haber sido descalificado, o retirado de cualquier otra forma que no sea en condiciones honorables.

Si usted es elegible para ser recontratado, debe ser reposicionado en el puesto y con los beneficios que usted habría tenido si no hubiera estado ausente debido al servicio militar, o en ciertos casos, un puesto equivalente.

### DERECHO A SER LIBRE DE DISCRIMINACIÓN Y REPRESALIAS

Si usted:

- Es un ex-miembro o un miembro actual de los servicios uniformados;
- Ha solicitado una membresía en el servicio uniformado, o;
- Se encuentra obligado a servir en los servicios uniformados;

entonces, el empleador no puede negar alguno de los siguientes:

- empleo inicial;
- recontratación;
- permanencia en el empleo;
- ascenso; o
- cualquier beneficio del empleo.

Además, un empleador no puede tomar represalias en contra de cualquier persona que esté ayudando a la aplicación de los derechos del USERRA, incluyendo el realizar una testificación o una declaración en conexión con un procedimiento bajo USERRA; aún si esa persona no tiene ninguna conexión con el servicio.

### PROTECCIÓN DEL SEGURO DE SALUD

- Si usted deja su empleo para realizar el servicio militar, tiene derecho a continuar con el plan de cobertura médica existente para usted y sus dependientes, por hasta 24 meses mientras se encuentre en el servicio militar.
- Aún si usted elige no continuar con su cobertura durante su servicio militar, usted tiene derecho a ser readmitido en su plan de cobertura médica al ser recontratado; generalmente, sin ningún periodo de espera o exclusiones (por ejemplo: exclusiones de condiciones pre-existentes), excepto por alguna lesión o enfermedad relacionada al servicio.

### CUMPLIMIENTO

- El Servicio de Empleo y Capacitación de Veteranos (VETS, por su sigla en inglés) del Departamento del Trabajo de los EE.UU. está autorizado a investigar y resolver reclamos sobre violaciones a los estatutos del USERRA.
- Si necesita ayuda para enviar un reclamo, o si necesita información sobre USERRA, contáctese con VETS al **1800-4-USA-DOL** o visite el **sitio de Internet <http://www.dol.gov/vets>**. Puede contactarse con un ayudante interactivo de USERRA a través del Internet, en **<http://www.dol.gov/elaws/userra.htm>**.
- Si envía un reclamo al VETS y el VETS no puede resolverla, usted puede solicitar que su caso sea derivado al Departamento de Justicia o a la Oficina de Asesoramiento Especial (Office of Special Counsel), dependiendo del empleador para representación.
- También puede omitir el proceso por la vía de VETS y aplicar una acción civil en contra del empleador por violaciones del USERRA.

**Los derechos que se presentan aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. Este aviso fue preparado por el VETS, y puede ser visto en el Internet en la siguiente dirección:**

**<http://www.dol.gov/vets/programs/userra/poster.pdf>. La ley federal requiere que los empleadores informen a los empleados sobre sus derechos bajo USERRA. Los empleadores pueden cumplir con estos requisitos al exponer este aviso donde usualmente se colocan los anuncios para los empleados.**



Departamento del Trabajo de los EE.UU.  
1-866-487-2365



(Siglas en inglés para Apoyo de Empleadores de la Guardia y la Reserva).

1-800-336-4590

Fecha de publicación—febrero del 2005



# 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](http://www.osha.gov). Para información adicional acerca de TOSHA visite [www.<http://www.tn.gov/workforce/section/tosha>](http://www.tn.gov/workforce/section/tosha).

## ANUNCIO DE SEGURO DE DESEMPLEO PARA EMPLEADOS



Su empleador proporciona seguro para ayudar a protegerlo cuando se encuentra desempleado por causas ajenas a su voluntad. Los empleadores de Tennessee pagan el total del costo del seguro de desempleo para sus empleados. No se deduce ninguna suma de su salario para cubrir el costo de este seguro y el dinero no proviene de fondos del Estado de Tennessee.

Para ser elegible para beneficios, Ud. tiene que:

- Se encuentre desempleado por causas ajenas a su voluntad.
- Cuente con salarios elegibles en el período base.
- Tenga capacidad y disponibilidad para trabajar.
- Busque empleo por medio de un mínimo de tres búsquedas tangibles de empleo y documentarlo durante el proceso de certificación semanal. Puede ingresar en [www.Jobs4tn.gov](http://www.Jobs4tn.gov) para hacer una búsqueda de empleo en línea.

De no hacer tres búsquedas de empleo semanales traerá como consecuencia la pérdida de beneficios a no ser que sea empleado adjunto, miembro de un sindicato de contrato de trabajo, o asista a capacitación autorizada por el Comisionado.

Si se encuentra desempleado puede presentar una solicitud de beneficios en [www.Jobs4tn.gov](http://www.Jobs4tn.gov).

Antes de comenzar el proceso de presentación de la reclamación, debe tener lo siguiente:

- Número de Seguridad Social
- Número de teléfono
- Dirección
- Nombre del condado de residencia
- Datos de empleo de los últimos 18 meses incluidos el nombre y la dirección del empleador y
- El número de cuenta y ruta de su banco si elige recibir beneficios a través de depósito directo; de lo contrario, se depositarán los beneficios a través de Way2Go MasterCard.

**Ud. tiene que mantener actualizada su dirección con el Ministerio del Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral.**

Ingresa en [www.Jobs4tn.gov](http://www.Jobs4tn.gov) para solicitar beneficios de desempleo, para presentar una protesta respecto a salario, presentar una apelación a una decisión de la agencia, para ver/actualizar información, y ver y actualizar su elección del tipo de pago del beneficio de seguro de desempleo.

Puede ingresar en [www.Jobs4tn.gov](http://www.Jobs4tn.gov) para inscribirse y buscar empleo usando los servicios ofrecidos por los Centros de Búsqueda de Empleo de Tennessee. El Ministerio del Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral de Tennessee cuenta con el personal disponible a ayudarle a buscar empleo o buscar oportunidades de capacitación.

Puede ingresar en el sitio web del Ministerio en <http://www.tn.gov/workforce/topic/find-local-help> para buscar el local del Centro de Búsqueda de Empleo de Tennessee más conveniente para usted.

### Anunciar en un lugar visible.

El Ministerio del Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral de TN está comprometido para con los principios de igualdad de oportunidades, igualdad de acceso y acción afirmativa. Previa solicitud, tenemos ayudas y servicios auxiliares disponibles para las personas con discapacidades. El Servicio de Retransmisión de Tennessee es 711.



## LEY DE REGULACIÓN DE SALARIOS

Es ilícito que un empleador emplee, permita o deje a una persona trabajar sin antes primero informar al empleado del salario que recibirá como pago (Código Anotado de Tennessee, Artículo 50-2-101). Todo salario o compensación al empleado en empleos privados habrá de ser pagable y pagado dos veces al mes como mínimo. Todo empleador debe anunciar en un aviso los días de pago regulares al menos en dos lugares visibles.

LOS DÍAS DE PAGO REGULARES ANUNCIADOS SERÁN DE LA SIGUIENTE MANERA: quincenal (jueves) quincenal (viernes) (Código Anotado de Tennessee, Artículo 50-2-103).

Todo empleado debe disponer de un receso o período de comida no pago de 30 minutos si está supuesto a trabajar 6 horas consecutivas, excepto en centros de trabajo en los que por la naturaleza del trabajo como tal se dispone de suficiente oportunidad para descansar o tomar el debido descanso. Dichos recesos no deben programarse durante o antes de la primera hora del horario de trabajo programado (Código Anotado de Tennessee, Artículo 50-2-103).

Ningún empleador puede discriminar entre los empleados de un mismo establecimiento debido a su sexo al pagar tasas de salarios o sueldos menores de las que paga a empleados del sexo opuesto por habilidades, esfuerzos y responsabilidades equivalentes y que se realizan en condiciones de trabajo similares (Código Anotado de Tennessee, Artículo 50-2-202).

### LEY DE EMPLEO DE MENORES

Se prohíbe emplear a menores de 14 y 15 años de edad (Código Anotado de Tennessee, Artículo 50-5-104).

1. Durante los horarios escolares;
2. Entre las 7:00 pm y las 7:00 am;
3. Más de 3 horas al día en días de escuela;
4. Más de 18 horas a la semana durante las semanas de escuela;
5. Más de 8 horas al día en días que no hay escuela;
6. Más de 40 horas a la semana durante las semanas que no hay escuela.

Se prohíbe emplear a menores de 16 y 17 años de edad (Código Anotado de Tennessee, Artículo 50-5-105).

1. Durante los horarios en los que el menor debe asistir a clases;
2. Entre los horarios de las 10:00 pm y las 6:00 am, de domingo a jueves en la noche antes de un día de escuela, excepto con autorización de los padres o el tutor. Entonces, el menor puede trabajar hasta la medianoche no más de 3 noches, de domingo a jueves.

RECESO O PERÍODO DE COMIDA (CÓDIGO ANOTADO DE TENNESSEE, Artículo 50-5-115).

El menor tiene que tener un receso o período de comida no pago de 30 minutos si está supuesto a trabajar 6 horas consecutivas. Dichos recesos no deben programarse durante o antes de la primera hora del horario de trabajo programado.

OCUPACIONES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 18 AÑOS DE EDAD (CÓDIGO ANOTADO DE TENNESSEE, Artículo 50-5-106).

- |  |   |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. En lo que respecta a fábricas o establecimientos que fabrican o almacenan artículos que contienen componentes explosivos;</li> <li>2. Ocupaciones de conducción de vehículos automotores;</li> <li>3. Ocupaciones de minas de carbón;</li> <li>4. Operaciones de explotación forestal y aserraderos;</li> <li>5. Operaciones con maquinarias de carpintería;</li> <li>6. Exposición a sustancias radioactivas y a radiaciones ionizantes;</li> <li>7. Operación de elevadores y otros dispositivos de elevación motorizados;</li> <li>8. Operación de maquinarias motorizadas de formación, perforación y cizalladura;</li> <li>9. Elementos de minería aparte del carbón;</li> <li>10. Sacrificio de animales, empaquetado, procesamiento o subproductos de carnes;</li> <li>11. Operación de maquinarias motorizadas de panadería;</li> <li>12. Operación de maquinarias motorizadas de productos de papel;</li> <li>13. Fabricación de ladrillos, mosaicos y productos similares;</li> <li>14. Operación de sierras circulares, sierras de bandas y guillotinas;</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>15. Operaciones de destrucción, demolición y aniquilación de navíos;</li> <li>16. Operaciones de instalación de techos</li> <li>17. Operaciones de excavación;</li> <li>18. En lugares de empleo en los que los recibos de ingresos brutos mensuales de la venta de bebidas embriagadoras exceden el veinte cinco (25%) del total de los recibos de ingresos brutos mensuales del lugar de empleo, o en cualquier lugar de empleo donde se permitiría al menor tomar órdenes o servir bebidas embriagadoras independientemente de la cantidad de bebidas embriagadoras que se vendan en el lugar del empleo;</li> <li>19. Cualquier ocupación que el comisionado declare por regulación que es peligrosa o dañina para la vida, salud, y el bienestar de menores;</li> <li>20. Posar o modelar solo o con otros mientras participa en actividades sexuales con el fin de preparar películas, fotografías, negativos, diapositivas o cinematografía;</li> <li>21. Ocupaciones de tráfico de menores.</li> </ol> |
|--|---|

DEBERES DE LOS EMPLEADORES (CÓDIGO ANOTADO DE TENNESSEE, Artículo 50-5-111).

Los empleadores de menores deben:

1. Anunciar en un lugar visible del edificio del negocio una copia del aviso de las estipulaciones de la Ley de Empleo de Menores proporcionada por el departamento;
2. Mantener un expediente aparte por cada menor empleado. Dicho expediente debe mantenerse en el lugar de empleo del menor y debe contener lo siguiente:
  - a. Solicitud de empleo;
  - b. Copia del acta de nacimiento del menor, licencia de conducción, identificación emitida por el estado o pasaporte como comprobante de su edad por ley;
  - c. Registros precisos de asistencia diaria de todos los menores sujetos a las estipulaciones de esta ley;
  - d. Todo comprobante que haga al menor elegible para exención conforme al Código Anotado de Tennessee, Artículo 50-5-107 (8)-(13).
3. Permitir al departamento inspeccionar todos los centros en los que los menores están empleados o podrían estar empleados y el contenido de los expedientes individuales; y
4. Entregar al departamento los expedientes relacionados con el empleo de menores.
5. Si el menor tiene 16 o 17 años y recibe instrucción en casa, el expediente debe incluir documentación del Director de la LEA, el hogar de instrucción o escuela en la iglesia que confirme que el menor está inscrito y autorizado para trabajar.

Para obtener información respecto a las leyes estatales comuníquese con el Ministerio del Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral de Tennessee, Unidad de Normas Laborales al número de llamadas gratis al (844) 224-5818 - Opción 6 [www.tn.gov/workforce](http://www.tn.gov/workforce)

El Ministerio del Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral de TN está comprometido para con los principios de igualdad de oportunidades, igualdad de acceso y acción afirmativa. Previa solicitud, tenemos ayudas y servicios auxiliares disponibles para las personas con discapacidades. Las personas con discapacidades auditivas pueden usar el sistema TTY 615-532-2879, TTY 1-800-848-0298, TDD 1-800-848-0299 o TTY/TDD 711.

# SEGURO DE COMPENSACIÓN A TRABAJADORES DE TENNESSEE

# PUBLICACIÓN DE AVISO

## Cómo informar de lesiones laborales

*¿Qué se debe hacer en caso de lesión laboral?*

### Empleado

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

### Empleador

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

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

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

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

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

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



220 French Landing Dr. 1-B  
Nashville, TN 37243-2667  
**800-332-2667**  
615-532-4812 TTD: 800-332-2257  
[tn.gov/workerscomp](http://tn.gov/workerscomp)

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

# TENNESSEE LAW PROHIBITS DISCRIMINATION IN EMPLOYMENT

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

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



## LA LEY DE TENNESSEE PROHIBE LA DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO

ES EN CONTRA DE LA LEY DISCRIMINAR EN CONTRA DE CUALQUIER PERSONA DEBIDO EN BASE A LA RAZA, COLOR, CREDO, RELIGIÓN, SEXO, EDAD, INCAPACIDAD U ORIGEN EN EL SELECCIÓN, ENTRENAMIENTO, EMPLEO, AL DESPEDIR, PROMOVER O CUALQUIER CONDICIÓN, TÉRMINO O PRIVILEGIO DE EMPLEO.

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

### CONTACT US/PARA MAS INFORMACIÓN:

TENNESSEE HUMAN  
RIGHTS COMMISSION



WILLIAM R. SNODGRASS TENNESSEE TOWER  
312 ROSA L. PARKS AVENUE  
23RD FLOOR  
NASHVILLE, TENNESSEE 37243-1102

PHONE: (615) 741-5825 OR  
1-800-251-3589  
ESPAÑOL: 1-866-856-1252  
[WWW.TN.GOV/HUMANRIGHTS](http://WWW.TN.GOV/HUMANRIGHTS)