Texas State Postings

Always Designing for People

TEXAS

LEYES DE TRABAJO INFANTIL

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

Para más información sobre las leyes laborales de menores de Texas, llame al 888-850-9243 (TDD 888-795-2989)

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 enlistadas 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 otorgada. Las personas que deseen la información específica sobre estas excepciones se deberán 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 guardan explosivos o artículos que contengan componentes explosivos aparte de establecimientos que vendan al por menor;
(2) que involucran el manejo 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 contraincendios y tractos de madera;
(5) * del funcionamiento de maquinaria motorizada de carpintería;
(6) que involucran la exposición a substancias radioactivas y a radiaciones ionizadas;
(7) del funcionamiento de aparatos motorizados de alzamiento tal como ascensores, grúas, torros, montacargas, camiones de alzamiento;
(8) *del funcionamiento de maquinaria motorizada para formar, perforar y cortar metal;
(9) en conexión con la minería, aparte del carbón;
(10) *del funcionamiento de maquinaria motorizada en el proceso de carne y ocupaciones incluyendo las de matanza, empaque, proceso o de convertir despojos animales;
(11) del funcionamiento de maquinaria motorizada de panadería;
(12) *operaciones de maquinaria motorizada 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 reciprocamente, moto-sierra, y desmenuzadoras de madera;
(15) del funcionamiento de cladrusk; demoler; y desguazar;
(16) *ocupaciones en operaciones de techar y en o con respecto al techo;
(17) *en conexión con funcionamientos de excavaciones.

Ocupaciones prohibidas adicionales que se aplican según la ley estatal:

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

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

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

(1) Minería, manufactura, u ocupaciones de procesamiento donde mercancía se somete a un cambio en forma o sustancia. Estos trabajos incluyen tareas en talleres o en lugares donde se fabrican bienes, mezcla, o bienes transformadas 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 lobegares 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 gaseductos o oleoductos, u otros medios;
(6) Vendedores o promotores ambulantes; demostración de anuncios fuera del establecimiento;
(7) Pescar y aplastar aves de corral en preparación para ser transportadas o para al 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 certificada para ser un salvavidas en una piscina institucional 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 sobre 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 alturas y todo trabajo que requiera el uso de escaleras, cadalsos o sustitutos;
(14) Cocinar, excepto con gas o parrillas eléctricas que no utilicen cocinar sobre una llama abierta y excepto freidoras que utilizan dispositivos que automáticamente bajen y suben las canastas 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, molinillos, procadoras, 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 periodo 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) Cargo y descargo de mercancía hacia y desde los camiones, vagones de ferrocarril, o transportadores;
(20) Todas las ocupaciones en almacenes, excepto al 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(s) 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
(3) precedа un día escolar si el menor está matriculado en la escuela, entre las horas de medianoche y 5 a.m. en cualquier día durante el tiempo en que la escuela entre en receso para el verano si el menor no está inscrito en la escuela.

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

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

Actores Juveniles-Ley estatal

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

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

Cada persona que solicita autorización para el actor juvenil deberá presentar una solicitud de autorización en un formulario proporcionado por la Comisión de la Fuerza Laboral de Texas.

La autorización especial para actores juveniles de ser empleados como extras es concedida sin la necesidad de archivar una aplicación si el empleador cumple con los requeridos de la Comisión. Para más información e instrucciones, llame al 800-832-9242.

MULTAS:

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

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

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

Equal Opportunity Employer / Services

(06/23)

AVISO A LOS EMPLEADOS SOBRE LA COMPENSACIÓN PARA TRABAJADORES EN TEXAS

COBERTURA: [Name of the employer] _____ tiene cobertura de seguros de compensación para trabajadores con [name of the commercial insurance company] _____ para protegerle en caso de una lesión o enfermedad ocupacional relacionada con el trabajo. Esta cobertura está vigente desde [effective date of workers' compensation insurance policy] _____. Cualquier lesión o enfermedad ocupacional que ocurra en o después de esta fecha será manejada por [name of commercial insurance company] _____.

Un empleado o una persona que actúe en nombre del empleado, debe notificar al empleador sobre una lesión o una enfermedad ocupacional a no más tardar de treinta (30) días, a partir de la fecha en que ocurrió la lesión o en la fecha en la que el empleado se enteró o debería de haberse enterado de la enfermedad ocupacional, al menos que el Departamento de Seguros de Texas, División de Compensación para Trabajadores (Texas Department of Insurance, Division of Workers' Compensation – TDI-DWC, por su nombre y siglas en inglés) (División) determine que existió una buena causa para que no se haya notificado al empleador dentro del tiempo señalado. Su empleador tiene la obligación de proporcionarle a usted información por escrito sobre la cobertura cuando usted es contratado o cuando su empleador adquiere o deja de tener una cobertura de seguro de compensación para trabajadores.

ASISTENCIA AL EMPLEADO: La División proporciona información gratuita sobre cómo presentar una reclamación de compensación para trabajadores. El personal de la División contestará cualquier pregunta que usted pueda tener sobre la compensación para trabajadores y procesará cualquier solicitud de resolución de disputas relacionada con una reclamación. Usted puede obtener este tipo de asistencia comunicándose con su oficina local de la División o llamando al teléfono 1-800-252-7031. La Oficina de Asesoría Pública para el Empleado Lesionado (Office of Injured Employee Counsel – OIEC, por su nombre y siglas en inglés) también ofrece asistencia gratuita a los empleados lesionados y ellos le explicarán cuáles son sus derechos y responsabilidades bajo la Ley de Compensación para Trabajadores. Usted puede obtener la asistencia de OIEC comunicándose con un representante de servicio al cliente de OIEC en su oficina local de la División o llamando al 1-866-EZE-OIEC (1-866-393-6432).

LÍNEA DIRECTA PARA REPORTAR VIOLACIONES DE SEGURIDAD: La División cuenta con una línea gratuita telefónica que está en servicio las 24 horas del día para reportar condiciones inseguras en el área de trabajo que podrían violar las leyes ocupacionales de salud y seguridad. La ley prohíbe que los empleadores suspendan, despidan o discriminen en contra de cualquier empleado porque él o ella de buena fe reporta una alegada violación ocupacional de salud o seguridad. Comuníquese con la División al teléfono 1-800-452-9595.

TEXAS DEPARTMENT OF INSURANCE, DIVISION OF WORKERS' COMPENSATION — Notice 6 (01/13)

Aviso Para Los Empleados Sobre La Asistencia Disponible En El Sistema De Compensación Para Trabajadores Por Parte De La Oficina De Asesoría Pública Para El Empleado Lesionado

¿Se ha lesionado en el trabajo? Como empleado lesionado en Texas, usted tiene derecho a recibir asistencia gratuita por parte de la **Oficina de Asesoría Pública para el Empleado Lesionado** (Office of Injured Employee Counsel –OIEC, por su nombre y siglas en inglés). OIEC es la agencia estatal que asiste a los empleados lesionados que no cuentan con representación legal con su reclamación en el sistema de compensación para trabajadores.

Usted puede comunicarse con OIEC llamando a su número de teléfono gratuito: **1-866-393-6432**.

Más información sobre OIEC y sobre el Programa de Ombudsman se encuentra disponible en el sitio web de la agencia (*www.oiec.texas.gov*).

Programa de Ombudsman

¿Qué es un Ombudsman? Un Ombudsman es un empleado de OIEC que le puede asistir si usted tiene una disputa con la aseguradora de su empleador. La asistencia por parte del Ombudsman es gratuita.

Cada Ombudsman ha completado un extenso programa de capacitación, el cual ha sido diseñado específicamente para asistirle a usted con su disputa.

Un Ombudsman puede ayudarle a identificar y desarrollar los asuntos en disputa en su caso e intentar resolverlos. Si los asuntos no pueden ser resueltos, el Ombudsman puede ayudarle a solicitar un procedimiento de resolución de disputas ante el Departamento de Seguros de Texas, División de Compensación para Trabajadores (Texas Department of Insurance, Division of Workers' Compensation, por su nombre en inglés).

Una vez que el procedimiento ha sido programado, el Ombudsman puede:

- Ayudarle a prepararse para el procedimiento (Conferencia para Revisión de Beneficios [Benefit Review Conference, por su nombre en inglés] y/o Audiencia para Disputar Beneficios [Contested Case Hearing, por su nombre en inglés]);
- Asistir al procedimiento con usted y hablar en su nombre; y
- Ayudarle a usted con una apelación o con una respuesta a la apelación de una aseguradora, si es necesario.

oiec — Título 28 del Código Administrativo de Texas §276.5 – Septiembre de 2022

Ley de Salario Mínimo de Texas

Comisión Laboral de Texas (TWC) ofrece información a los empleadores y empleados acerca de sus respectivos derechos, deberes y recursos en virtud de la Ley de Salario Mínimo de Texas.

La Ley de Salario Mínimo de Texas:

- Establece un salario mínimo para los empleados no exentos.
- Requiere que ciertos empleadores proporcionen a sus empleados una declaración de ingresos por escrito que contenga cierta información sobre su salario.
- Indica que la Comisión de la Fuerza Laboral de Texas (TWC) es la agencia que proporciona información sobre los requisitos estatales de salario mínimo.
- Contiene disposiciones relativas a los trabajadores agrícolas a destajo.
- Exime a una variedad de empleadores de su cobertura.
- Proporciona recursos civiles por su violación.

Actual salario mínimo

Texas adopta el salario mínimo federal. El salario mínimo federal es de $7.25 por hora. (En vigor desde el 24 de julio de 2009)

La Ley de Salario Mínimo de Texas no prohíbe a los empleados negociar colectivamente con sus empleadores para obtener un salario más alto.

Con restricciones específicas, los empleadores pueden contar las propinas y el valor de las comidas y el alojamiento como parte del salario mínimo.

Un empleador no necesita pagarle a un empleado que vive en las instalaciones comerciales por el tiempo de guardia además de las horas de trabajo asignadas.

En condiciones específicas, un empleador puede pagar un salario inferior al mínimo. Esto se aplica a un empleado que es paciente o cliente del Departamento de Servicios de Salud del Estado de Texas (DSHS), o a otras personas debido a su edad o problemas de productividad. Consulte el Capítulo 62 del Código Laboral de Texas para obtener más detalles.

Tasa Salarial Quejas y Fecha límite

Si cree que le han pagado una tarifa inferior a la que exige la ley, puede optar por emprender acciones legales. Puede presentar un reclamo salarial ante la TWC o puede presentar una demanda en un tribunal civil.

Si presenta un reclamo salarial ante la TWC, debe presentarlo a más tardar 180 días después de la fecha de vencimiento del salario. Obtenga más información sobre cómo presentar un reclamo salarial.

Tiene dos años a partir de la fecha en que se deban los salarios para presentar una demanda para recuperar los salarios impagos más una cantidad igual adicional como indemnización por daños y perjuicios. Se pueden imponer al empleador honorarios razonables de abogados y costas judiciales.

Declaración de Ganancias

Los empleadores deben entregar a los empleados una declaración de ingresos por escrito. La declaración debe tener suficientes detalles para que un empleado determine si se le pagó correctamente durante el periodo de pago.

Exenciones

La excepción principal de la Ley de Salario Mínimo de Texas es para cualquier persona sujeto a la Ley de Normas Razonables de Trabajo federal (FLSA).

Otras exenciones específicas incluyen:

- El empleo en, de, o por organizaciones religiosas, educativas, de beneficencia o sin fines de lucro
- Profesionales, vendedores o empleados públicos
- Domésticos
- Algunos jóvenes y estudiantes
- Los reclusos
- Miembros de la familia
- Atracciones y establecimientos de ocio
- Los empleadores no agrícolas no pueden cotizar por desempleo
- La producción de leche y la producción de ganado
- Los talleres protegidos

Tarifas agrícolas pieza

El Comisionado de Agricultura decide cuánto se les paga a los trabajadores agrícolas por recoger o cosechar plantas y cultivos. Las "tarifas a destajo" se basan en cuánto puede hacer un trabajador promedio en un periodo de tiempo determinado. El objetivo es garantizar al menos un salario mínimo para los trabajadores promedio y al mismo tiempo permitir que los trabajadores que cosechan más ganen más.

Ley

- Ley de Salario Mínimo de Texas, Capítulo 62 del Código Laboral de Texas

Contáctenos

Departamento de salarios y horas de la TWC
800-832-9242
512-475-2670

EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY IS...

The Law in Texas

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

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

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

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

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

Website: www.twc.texas.gov/jobseekers/how-submit-employment-discrimination-complaint
Email: EEOintake@twc.texas.gov
101 East 15th Street, Rm. 144-T, Austin, TX 78778
(512) 463-2642 • Toll Free (within Texas) 1-888-452-4778 • TTY (512) 371-7473

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

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO ES...

La Ley en Texas

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

- ocupar
- ascensos
- despedir
- pago
- beneficios
- membresía
- entrenamiento
- otros aspectos del empleo

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

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

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

ATENTO AVISO A LOS EMPLEADOS

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

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

MENSUAL _____

QUINCENAL _____

SEMANAL _____

OTRO PERIODO _____

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

TEXAS WORKFORCE COMMISSION
Wage and Hour Department
101 East 15th Street, Room 514
Austin, Texas 78778-0001
800-832-9243 o
TDD 800-735-2989
(personas con discapacidad auditiva)

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

(06/23)

Reporting Workplace Violence

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

Reportando La Violencia en el Trabajo

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

Aviso al empleador / empleados

Su estado tiene su propia ley del salario mínimo que requiere anunciando un aviso con respecto a los aspectos de esa ley. Los empleadores son requeridos a anunciar el aviso Federal del Salario mínimo del Departamento del los Estados Unidos. Adicionalmente, se requiere el aviso que su estado proporcione. Según el Departamento de Partidas Laborales, donde Federal y la ley del estado tienen las leyes diferentes del salario mínimo, el estándar más alto aplica.

Este aviso se publica con propósitos informativos únicamente

SEGURO DE DESEMPLEO Aviso a Patrones y Empleados

Patronos: Usted debe ser un patrón registrado en este estado para recibir el efecto oficial sobre el Seguro de Desempleo. Si tiene alguna pregunta acerca de este publicación obligatoria, por favor comuníquese con su oficina local para desempleados.

Empleados: Comuníquese con su oficina local para desempleados para informarse sobre los derechos que usted tiene como empleado a recibir beneficios en caso de desempleo.

Este aviso se publica con propósitos informativos únicamente

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

C0124

TEXAS

SP-TX-S

© 2024 ALLC

C0124 • 0124 • v30

Copyright © 2024 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 20240129

Compliance Date January 2024

Always Designing for People