

WORKFORCE SOLUTIONS NOTICE

Equal Opportunity Is the Law

Workforce Solutions, as a recipient of federal financial assistance, must provide the following notice that it does not discriminate on any prohibited ground.

EQUAL OPPORTUNITY IS THE LAW

It is against the law for this recipient of federal financial assistance to discriminate on the following bases: against any individual in the United States, on the basis of race, color, religion, sex (including pregnancy, childbirth, and related medical conditions, sex stereotyping, transgender status, and gender identity), national origin (including limited English proficiency), age, disability, or political affiliation or belief, or against any beneficiary of, applicant to, or participant in programs financially assisted under Title I of the Workforce Innovation and Opportunity Act, on the basis of the individual's citizenship status or participation in any WIOA Title I-financially assisted program or activity.

The recipient must not discriminate in any of the following areas: deciding who will be admitted, or have access, to any WIOA Title I-financially assisted program or activity; providing opportunities in, or treating any person with regard to, such a program or activity; or making employment decisions in the administration of, or in connection with, such a program or activity. Recipients of federal financial assistance must take reasonable steps to ensure that communications with individuals with disabilities are as effective as communications with others. This means that, upon request and at no cost to the individual, recipients are required to provide appropriate auxiliary aids and services to qualified individuals with disabilities.

WHAT TO DO IF YOU BELIEVE YOU HAVE EXPERIENCED DISCRIMINATION

If you think that you have been subjected to discrimination under a WIOA Title I-financially assisted program or activity, you may file a complaint within 180 days from the date of the alleged violation with either:

- the recipient's Equal Opportunity Officer (or the person whom the recipient has designated for this purpose); or

- Director, Civil Rights Center (CRC), US Department of Labor
200 Constitution Avenue NW, Room N-4123, Washington, DC 20210 or electronically as directed on the CRC website at www.dol.gov/crc.

If you file your complaint with the recipient, you must wait either until the recipient issues a written Notice of Final Action, or until 90 days have passed (whichever is sooner), before filing with the CRC (see address above). If the recipient does not give you a written Notice of Final Action within 90 days of the day on which you filed your complaint, you may file a complaint with CRC before receiving that notice. However, you must file your CRC complaint within 30 days of the 90-day deadline (in other words, within 120 days after the day on which you filed your complaint with the recipient). If the recipient does give you a written Notice of Final Action on your complaint, but you are dissatisfied with the decision or resolution, you may file a complaint with CRC. You must file your CRC complaint within 30 days of the date on which you received the Notice of Final Action.

If you wish to file a complaint, please ask for the Workforce Solutions Office manager, or contact:

Bobi Cook, Workforce Solutions EO Officer
P.O. Box 22777
Houston, Texas 77227
Tel: 713.627.3200/ Fax: 713.993.4578
Relay Texas: 711 or
1-800-735-2989 (TDD)
1-800-735-2988 (Voice)

Boone Fields, TWC EO Officer
101 E. 15th Street, Room 504
Austin, Texas 78778
(512) 463-2400 / Fax: (512) 463-7804
Relay Texas: 1-800-735-2989 (TDD)
1-800-735-2988 (Voice)



Auxiliary aids and services are available upon request to individuals with disabilities.
Equal Opportunity Employer / Program

La Igualdad de Oportunidades Es La Ley

Workforce Solutions, como recipiente de asistencia financiera federal, tiene que proveer la siguiente noticia que no discrimina por motivos de cualquier base prohibido.

LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ES LA LEY

La ley prohíbe que este beneficiario de asistencia financiera federal discrimine por los siguientes motivos: contra cualquier individuo en los Estados Unidos por su raza, color, religión, sexo (incluyendo el embarazo, el parto y las condiciones médicas relacionadas, y los estereotipos sexuales, el estatus transgénero y la identidad de género), origen nacional (incluyendo el dominio limitado del inglés), edad, discapacidad, afiliación o creencia política, o contra cualquier beneficiario, solicitante de trabajo o participante en programas de capacitación que reciben apoyo financiero bajo el Título I de la ley de Innovación y Oportunidad en la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés), debido a su ciudadanía, o por su participación en un programa o actividad que recibe asistencia financiera bajo el Título I de WIOA. El beneficiario no deberá discriminar en los siguientes áreas: decidiendo quién será permitido de participar, o tendrá acceso a cualquier programa o actividad que recibe apoyo financiero bajo el Título I de WIOA; proporcionando oportunidades en, o tratar a cualquier persona con respecto a un programa o actividad semejante; o tomar decisiones de empleo en la administración de, o en conexión a un programa o actividad semejante. Los beneficiarios de asistencia financiera federal deben tomar medidas razonables para garantizar que las comunicaciones con las personas con discapacidades sean tan efectivas como las comunicaciones con los demás. Esto significa que, a petición y sin costo alguno para el individuo, los recipientes están obligados a proporcionar ayuda auxiliar y servicios para individuos con discapacidades calificados.

QUÉ HACER SI USTED CREE HABER SIDO DISCRIMINADO/A

Si usted piensa que ha sido discriminado en un programa o actividad que recibe apoyo financiero bajo el Título I de WIOA, usted puede presentar una queja no más de 180 días después de la fecha en que ocurrió la presunta violación, ya sea con: El Oficial de Igualdad de Oportunidad del recipiente (o la persona que el recipiente haya designado para este propósito);

- El Oficial de Igualdad Oportunidades del destinatario de asistencia federal (o la persona designada por el destinatario para ese efecto); o bien con

- El Director, Civil Rights Center (CRC), US Department of Labor, 200 Constitution Avenue NW, Room N-4123, Washington, DC 20210 o electrónicamente como indica el sitio web del CRC www.dol.gov/crc.

Si usted presenta una queja con el recipiente, usted debe esperar hasta que el recipiente emita una decisión final escrita o que pasen por lo menos 90 días (lo que ocurra primero), antes de presentar una queja con el Centro de Derechos Civiles (CRC, por sus siglas en inglés) a la dirección mencionada previamente. Si el beneficiario no le entrega una decisión final escrita dentro de 90 días después de la fecha en que presento su queja, usted puede presentar su queja con el CRC antes que reciba la decisión final. Sin embargo, es necesario presentar su queja con el CRC dentro de 30 días después de la fecha límite de 90 días (en otras palabras, dentro de 120 días después de la fecha en que presento la queja con el recipiente). Si el recipiente emite una decisión final escrita, pero usted no está satisfecho con el resultado o resolución, usted puede presentar una queja con el CRC. Usted debe presentar su queja con el CRC dentro de 30 días después que reciba la decisión final escrita.

Si desea presentar una queja, sírvase preguntar por el Administrador de Oficinas Central (Workforce Solutions Office manager), o comuníquese con:

Bob Cook, Oficial de Igualdad Oportunidades de la Workforce Solutions
P.O. Box 77227
Houston, Texas 77227
Tel: 713.627.3200/ Fax: 713.993.4578
Relay Texas: 711 or
1-800-735-2989 (TDD)
1-800-735-2988 (Voice)

Boone Fields, Oficial de Igualdad Oportunidades de la TWC
101 E. 15th Street, Room 504
Austin, Texas 78778
(512) 463-2400/ Fax: (512) 463-7804
Relay Texas: 1-800-735-2989 (TDD)
711 or 1-800-735-2988 (Voice)



Ayudas auxiliares y servicios están disponibles a petición para individuos con incapacidades.
Empleador con igualdad de oportunidad de empleo / programas



CHILD LABOR LAWS
Texas Workforce Commission
 Labor Law Section, Child Labor Enforcement
U.S. Department of Labor
 Wage and Hour Division



For further information about Texas' child labor laws, call:
1-800-832-9243
 (in Texas only)
TDD 1-800-735-2989

This poster provides some guidelines to the Texas child labor laws, but it is not complete. Chapter 51, Texas Labor Code, governs the employment of children under Texas state law. **MINIMUM AGE FOR EMPLOYMENT IS 14**; however, state and federal laws provide for certain exceptions. Please call TWC's Labor Law Section concerning questions about labor law. The Fair Labor Standards Act (FLSA) governs federal laws and guidelines pertaining to child labor. For information concerning federal child labor laws, consult your local office of the U.S. Department of Labor, Wage and Hour Division or call 1-866-487-9243

The following are prohibited occupations for 14- through 17-year-old children:

Prohibited occupations are the same for both federal and state law. The hazardous occupations designated by an asterisk (*) have provisions for employment of persons below the age of eighteen (18), provided applicable apprentice or student-learner certification has been obtained. Persons desiring specific information about these exceptions should contact the nearest office of the United States Department of Labor.

Occupations declared particularly hazardous or detrimental to the health or well-being of all children 14 through 17 years of age include occupations:

- (1) in or about plants or establishments other than retail establishments which manufacture or store explosives or articles containing explosive components other than retail establishments,
- (2) involving the driving of motor vehicles and outside helpers
 - A. on any public road or highway,
 - B. in or about any place where logging or sawmill operations are in progress, or
 - C. in excavations.
 (Under certain conditions, driving a motor vehicle for a commercial purpose is NOT considered a hazardous occupation under state or federal law,
- (3) connected with coal mining,
- (4) in logging and sawmill occupations and occupations involving firefighting and timber tracts,
- (5) *in operating or assisting to operate power-driven woodworking machines,
- (6) involving exposure to radioactive substances and to ionizing radiations,
- (7) in operating or assist to operate power-driven hoisting apparatus such as elevators, cranes, derricks, hoists, high-lift trucks,
- (8) *in operating or assisting to operate power-driven metal forming, punching, and shearing machines,
- (9) in connection with mining, other than coal,
- (10) *in operating or assisting to operate power-driven meat processing machines, and occupations including slaughtering, meat packing, processing, or rendering,
- (11) in operating or assisting to operate power-driven bakery machines.
- (12) *involved in the operation of power-driven paper-products machines, balers and compactors,
- (13) in manufacturing brick, tile, and kindred products,
- (14) *in operating or assisting to operate power-driven circular saws, bandsaws and guillotine shears, abrasive cutting discs, reciprocating saws, chain saws and wood chippers,
- (15) in wrecking, demolition, and ship-breaking operations,
- (16) *in roofing operations and on or about a roof, and
- (17) *in connection with excavation operations.

Additional prohibited occupations that apply under state law:

- (1) Occupations involved in sales and solicitation by a child under 18 years of age. Consult 51.0145 Texas Labor Code for exceptions and requirements.
- (2) Occupations in sexually oriented businesses by a child under 18 years of age.

Additional prohibited occupations that apply only to 14- and 15-year-old children:

Occupations declared particularly hazardous or detrimental to the health or well-being of 14- and 15-year-old children include:

- (1) mining, manufacturing, or processing occupations, including duties in workrooms or places where goods are manufactured, mined, or otherwise processed,
- (2) operating or assisting in operating power-driven machinery or hoisting apparatus other than typical office machines,
- (3) work as a ride attendant or ride operator at an amusement park or a "dispatcher" at the top of elevated water slides,
- (4) driving a motor vehicle or helping a driver,
- (5) occupations involved in transporting persons or property by rail, highway, air, water, pipeline, or other means,
- (6) youth peddling, sign waving, or door-to-door sales,
- (7) poultry catching or cooping,
- (8) lifeguarding at a natural environment such as a lake, river, ocean beach, quarry, pond (youth must be at least 15 years of age and properly certified to be a lifeguard at a traditional swimming pool or water amusement park),
- (9) public messenger jobs,
- (10) communications and public utilities jobs,
- (11) construction including demolition and repair,
- (12) work performed in or about boiler or engine rooms or in connection with the maintenance or repair of the establishment, machines, or equipment,
- (13) outside window washing that involves working from window sills, and all work requiring the use of ladders, scaffolds or their substitutes,
- (14) cooking, except with gas or electric grills that do not involve cooking over an open flame and with deep fat fryers that utilize devices that automatically lower and raise the baskets from the hot grease or oil,
- (15) baking and all activities involved in baking,
- (16) occupations which involve operating, setting up, adjusting, cleaning, oiling, or repairing power-driven food slicers and grinders, food choppers and cutters, and bakery-type mixers,
- (17) freezers or meat coolers work, except minors may occasionally enter a freezer for a short period of time to retrieve items,
- (18) meat processing and work in areas where meat is processed,
- (19) loading and unloading goods to and from trucks, railroad cars or conveyors, and
- (20) all occupations in warehouses and storage except office and clerical work.

Work times for 14- and 15-year-old children:

State Law — A person commits an offense if that person permits a child 14 or 15 years of age who is employed by that person to work:

- (1) more than 8 hours in one day or more than 48 hours in one week,
- (2) between the hours of 10 p.m. and 5 a.m. on a day that is followed by a school day or between the hours of midnight and 5 a.m. on a day that is not followed by a school day if the child is enrolled in school, or
- (3) between the hours of midnight and 5 a.m. on any day during the time school is recessed for the summer if the child is not enrolled in summer school.

Federal Law — The FLSA further regulates hours of employment. 14 and 15 year old children may not work:

- (1) during school hours,
- (2) more than eight hours on a non-school day or 40 hours during a non-school week,
- (3) more than three hours on a school day or 18 hours during a school week, and
- (4) between 7 p.m. and 7 a.m. during the school year, or
- (5) between 9 p.m. and 7 a.m. from June 1 and Labor Day.

Child Actors- state law

Child actor definition - a child under the age of 14 who is to be employed as an actor or other performer

Child actor extra definition - a child under the age of 14 who is employed as an extra without any speaking, singing, or dancing roles, usually in the background of the performance

Every person applying for child actor authorization must submit an application for authorization on a form provided by the Texas Workforce Commission.

Special authorization for child actors to be employed as extras is granted without the need for filing an application if the employer meets the Texas Workforce Commission's requirements. Contact 1-800-832-9243 for instruction.

PENALTIES:

State of Texas — An offense under Chapter 51, Texas Labor Code, is a Class B misdemeanor, except for the offense of employing a child under 14 to sell or solicit, which is a Class A misdemeanor. If the Commission determines that a person who employs a child has violated this Act, or a rule adopted under this Act, the Commission may assess an administrative penalty against that person in an amount not to exceed \$10,000 for each violation. The attorney general may seek injunctive relief in district court against an employer who repeatedly violates the requirements established by this Act relating to the employment of children.

Federal — The FLSA prescribes a maximum administrative penalty of \$11,000 per violation and/or criminal prosecution and fines.



LEYES LABORALES DE MENORES

Comisión de Fuerza Laboral de Tejas
Imposición de Leyes Laborales de Menores
Departamento de Trabajo de los EE.UU
División de Horas y Sueldo



Para más información sobre las leyes laborales de menores de Tejas,

llame a:

1-800-832-9243

(in Texas sólo)

(TDD 1-800-735-2989)

Este informe proporciona algunas leyes laborales sobre el trabajador juvenil de Texas, pero no está completo. Capítulo 51, código laboral de Texas, contiene leyes estatales que pertenecen al trabajador menor de edad. La edad mínima para el empleo es 14; sin embargo, las leyes del estado y las leyes federales aseguran ciertas excepciones. Por favor llame al departamento de leyes laborales del TWC acerca preguntas sobre esta ley. También, el código laboral federal, Fair Labor Standards Act (FLSA), contiene leyes federales perteneciendo al trabajador juvenil. Para obtener información sobre las leyes federales, consulte con su oficina local del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos o llame al 1-866-487-9243.

Las siguientes son ocupaciones prohibidas para menores de 14 a 17 años de edad:

Ocupaciones prohibidas son las mismas para ambas leyes federales y estatales. Las ocupaciones arriesgadas y señaladas con un asterisco (*) tienen provisiones para el empleo de las personas menores de dieciocho años, con condiciones de que la certificación como estudiante - aprendiz aplicable haya sido obtenida. Las personas que desean la información específica sobre estas excepciones se deberían poner en contacto con la oficina más cercana del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.

Las ocupaciones declaradas particularmente arriesgadas o perjudiciales a la salud o al bienestar de todos los menores de 14 a 17 años de edad incluirán las ocupaciones:

- (1) en o cerca de fábricas o establecimientos en donde se fabriquen o guarden explosivos o artículos que contengan componentes explosivos aparte de establecimientos que vendan al por menor.
- (2) que involucran el manejar de vehículos motorizados y ayudantes externos
 - A. en cualquier camino público o carretera.
 - B. en o cerca de cualquier lugar donde los funcionamientos de tala o aserradero estén en curso, o
 - C. en excavaciones.
 (Bajo ciertas circunstancias, en manejo de vehículos motorizados con propósito comercial, NO será considerado como trabajo peligroso en cuanto a las leyes estatales.)
- (3) en conexión con la minería del carbón.
- (4) ocupaciones de tala y aserradero e involucrando contraincendios y tractos de madera.
- (5) *del funcionamiento de maquinaria motorizada de carpintería.
- (6) que involucran la exposición a sustancias radioactivas y a radiaciones ionizadas.
- (7) del funcionamiento de aparatos motorizados de alzamiento tal como ascensores, grúas, torres, montacargas, camiones de alzamiento.
- (8) *del funcionamiento de maquinaria motorizada para formar, perforar y cortar metal.
- (9) en conexión con la minería, aparte del carbón.
- (10)*del funcionamiento de maquinaria motorizada en el proceso de carne y ocupaciones incluyendo las de matanza, empaque, proceso o de convertir despojos animales.
- (11) del funcionamiento de maquinaria motorizada de panadería.
- (12) *operaciones de maquinaria motorizados de productos de papel, empacadoras de papel desperdicio o compactadoras de papel.
- (13) de la manufacturación de ladrillos, tejas y productos similares.
- (14) *del funcionamiento de serruchos motorizados, sierra de cinta, cizalla de guillotina, disco cortador abrasivo, sierra de recíprocamente, moto-sierra, y desmenuzadores de madera.
- (15) del funcionamiento de destruir, demoler, y desguazar.
- (16) *ocupaciones en operaciones de techar y en o con respecto al techo.
- (17) *en conexión con funcionamientos de excavaciones.

Ocupaciones prohibidas adicionales que se aplican según la ley estatal:

- (1) ocupaciones involucradas como vendedores o promotores ambulantes de un joven menor de dieciocho años de edad. Consulte 51.0145 Texas Labor Code, código de Texas para las exenciones y los requisitos
- (2) Ocupaciones en negocios orientados al sexo por jóvenes menor de 18 años

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

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

- (1) Minería, manufactura, u ocupaciones de procesamiento donde mercancía se somete a un cambio en forma o sustancia. Estos trabajos incluyen tareas en talleres o en lugares donde se fabrican bienes, minado, o bienes transformados de otra forma;
- (2) El funcionamiento o el asistir de aparatos de alzamiento o cualquier otra maquinaria motorizada, aparte de maquinaria de oficina;
- (3) Asistente de paseo u operador de paseo en un parque de diversiones o un asistente en lo alto de toboganes acuáticos elevados;
- (4) Operando un vehículo motorizado o sirviendo como ayudantes en tales vehículos;
- (5) Ocupaciones relacionadas en el transporte de personas o bienes por ferrocarril, carretera, aire, agua, ductos de tubería como gasoductos u oleoductos, u otros medios;
- (6) Vendedores o promotores ambulantes; demostración de anuncios fuera del establecimiento;
- (7) Pescar y enjaular aves de corral en preparación para ser transportados o para el mercado;
- (8) Salvavidas en aguas del medio ambiente natural como en un lago, río, mar, presa, o estanque (Los jóvenes deben ser por lo menos 15 años de edad, y debidamente certificado para ser un salvavidas en una piscina tradicional o un parque acuático de diversiones);
- (9) Servicio público de mensajero;
- (10) Comunicaciones y servicios públicos de empleo;
- (11) Construcción incluyendo la demolición y la reparación;
- (12) Ocupaciones en o cerca de salas de calderas o salas de maquinarias, o en relación con el mantenimiento o reparación del establecimiento, maquinarias, o equipo;
- (13) El lavado de ventanas afuera que incluya trabajando en alfeizares y todo trabajo que requiera el uso de escaleras, cadalsos o sustitutos;
- (14) Cocinar, excepto con gas o parrillas eléctricas que no utilizan cocinar sobre una llama abierta y excepto freidoras que utilizan dispositivos que automáticamente bajen y suben las cestas del aceite o grasa caliente;
- (15) El hornear y los procesos relacionados al hornear;
- (16) Ocupaciones que involucran el funcionamiento, establecimiento, ajustamiento, limpieza, lubricación, o la reparación de maquinaria motorizada para la comida como las rebanadoras, moledoras, picadoras, cortadoras, y batidoras de panadería;
- (17) Los congeladores o los refrigeradores de carne. Excepto, menores pueden entrar de vez en cuando en un congelador por un período corto de tiempo para recuperar artículo;
- (18) Trabajo involucrado en la preparación de carne para su venta o trabajar en áreas donde se procesa la carne;
- (19) Carga y descarga de mercancía hacia y desde los camiones, vagones de ferrocarril, o transportadores;
- (20) Todas las ocupaciones en almacenes, excepto el trabajo de oficina

Horarios para los menores de 14 y 15 años de edad

Ley Estatal – Una persona cometerá una ofensa si tal persona permite que el niño(a) de 14 o 15 años de edad empleado por esa persona trabaje:

- (1) más de 8 horas en un día o más de 48 horas en una semana.
- (2) entre las horas de 10 p.m. y 5 a.m. cuando el día siguiente sea un día escolar o entre las horas de medianoche y 5 a.m. en un día que no preceda un día escolar si el menor está matriculado en la escuela.
- (3) entre las horas de medianoche y 5 a.m. en cualquier día durante el tiempo en que la escuela entre en receso para el verano si el menor no está inscrito en la escuela.

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

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

Niños Actores-Ley estatal

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

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

Cada persona que solicita autorización para el actor juvenil, deberá presentar una solicitud de autorización en un formulario proporcionado por la Comisión de la Fuerza Laboral de Texas. La autorización especial para actores juveniles de ser empleados como extra es concedida sin la necesidad de archivar una aplicación si el empleador cumple con los requisitos de la Comisión. Póngase en contacto con la 1-800-832-9243 directa para la instrucción.

MULTAS:

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

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

EMPLOYEE RIGHTS UNDER THE FAIR LABOR STANDARDS ACT

FEDERAL MINIMUM WAGE

\$7.25

 PER HOUR

BEGINNING JULY 24, 2009

The law requires employers to display this poster where employees can readily see it.

OVERTIME PAY At least 1½ times the regular rate of pay for all hours worked over 40 in a workweek.

CHILD LABOR An employee must be at least 16 years old to work in most non-farm jobs and at least 18 to work in non-farm jobs declared hazardous by the Secretary of Labor. Youths 14 and 15 years old may work outside school hours in various non-manufacturing, non-mining, non-hazardous jobs with certain work hours restrictions. Different rules apply in agricultural employment.

TIP CREDIT Employers of "tipped employees" who meet certain conditions may claim a partial wage credit based on tips received by their employees. Employers must pay tipped employees a cash wage of at least \$2.13 per hour if they claim a tip credit against their minimum wage obligation. If an employee's tips combined with the employer's cash wage of at least \$2.13 per hour do not equal the minimum hourly wage, the employer must make up the difference.

NURSING MOTHERS The FLSA requires employers to provide reasonable break time for a nursing mother employee who is subject to the FLSA's overtime requirements in order for the employee to express breast milk for her nursing child for one year after the child's birth each time such employee has a need to express breast milk. Employers are also required to provide a place, other than a bathroom, that is shielded from view and free from intrusion from coworkers and the public, which may be used by the employee to express breast milk.

ENFORCEMENT The Department has authority to recover back wages and an equal amount in liquidated damages in instances of minimum wage, overtime, and other violations. The Department may litigate and/or recommend criminal prosecution. Employers may be assessed civil money penalties for each willful or repeated violation of the minimum wage or overtime pay provisions of the law. Civil money penalties may also be assessed for violations of the FLSA's child labor provisions. Heightened civil money penalties may be assessed for each child labor violation that results in the death or serious injury of any minor employee, and such assessments may be doubled when the violations are determined to be willful or repeated. The law also prohibits retaliating against or discharging workers who file a complaint or participate in any proceeding under the FLSA.

ADDITIONAL INFORMATION

- Certain occupations and establishments are exempt from the minimum wage, and/or overtime pay provisions.
- Special provisions apply to workers in American Samoa, the Commonwealth of the Northern Mariana Islands, and the Commonwealth of Puerto Rico.
- Some state laws provide greater employee protections; employers must comply with both.
- Some employers incorrectly classify workers as "independent contractors" when they are actually employees under the FLSA. It is important to know the difference between the two because employees (unless exempt) are entitled to the FLSA's minimum wage and overtime pay protections and correctly classified independent contractors are not.
- Certain full-time students, student learners, apprentices, and workers with disabilities may be paid less than the minimum wage under special certificates issued by the Department of Labor.



WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR

1-866-487-9243
TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd



WH1088 REV 07/16

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 SOBRETIEEMPO

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.

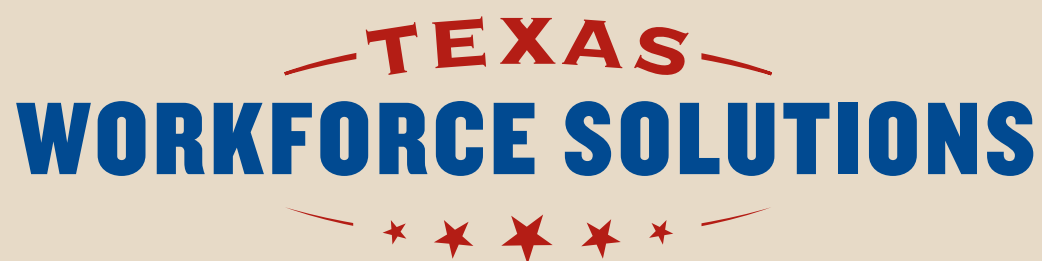


DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.

1-866-487-9243
TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd



We Prosecute Child Care Fraud



Child Care contractors are on the front lines insuring that **ONLY** qualified children receive subsidized child care.

If you suspect fraud, call the TWC Fraud Hotline at 800-252-3642 or email childcarefraud@twc.state.tx.us.

Be aware of actions made by parents or guardians that may constitute fraud:

- Falsely reporting family income, family size, or hours in work or attendance in job training or educational programs
- Falsely reporting child care attendance
- Allowing child care providers to use attendance reporting "swipe cards"

If a parent commits fraud, the Texas Workforce Commission can:

- Require the parent to repay all funds
- Deny the family future child care eligibility for services
- Limit enrollment of the parent's children to regulated child care providers

Child care fraud may be prosecuted as a felony:

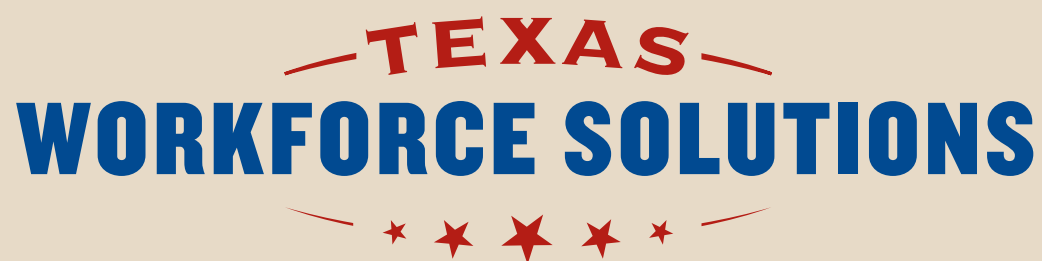
- 3rd Degree Felony – 2 to 10 years prison and/or up to \$10,000 fine
- State Jail Felony – 180 days to 2 years state jail and/or up to \$10,000 fine

**Texas Workforce Commission
101 E. 15th Street
Austin, TX 78778-0001**

The Texas Workforce Commission is a state agency dedicated to helping Texas employers, workers and communities prosper economically. For details on TWC and the services it offers in coordination with its network of local workforce development boards, call (512) 463-2222 or visit www.texasworkforce.org.

Equal Opportunity Employer/Program | Auxiliary aids and services are available upon request to individuals with disabilities. | Relay Texas: 800-735-2989 (TTY) and 711 (Voice).
Copies of this publication (11/2012) have been distributed in compliance with the State Depository Law, and are available for public use through the Texas State Publication Depository Program at the Texas State Library and other state depository libraries.

Procesamos el Fraude en el Cuidado de Niños



Los contratistas de cuidado de niños son la primera línea de defensa para asegurar que SÓLO los niños que sean elegibles reciban el subsidio de cuidado niños.

Si tiene una sospecha de fraude, llame a la línea de ayuda de la TWC al 1-800-252-3642 o envíe un correo electrónico a Childcarefraud@twc.state.tx.us.

Esté alerta de las acciones de padres o tutores que pudieran ser fraudulentas:

- Reportar falsamente ingresos familiares, tamaño familiar u horario de trabajo o de asistencia a capacitación laboral o programas educativos
- Reportar falsamente la asistencia de cuidado de niños
- Permitir el uso de tarjetas magnéticas a los proveedores de cuidados de niños para reportar asistencia

Si un padre comete actos fraudulentos, la Texas Workforce Commission puede:

- Requerir al padre el reembolso de todos los fondos
- Negar a la familia la elegibilidad para servicios de cuidado de niños en el futuro
- Limitar la inscripción de sus hijos con prestadores de servicios de cuidado de niños regulados

El fraude en el cuidado de niños puede ser procesado criminalmente como un delito grave:

- Delito grave en 3er grado - De 2 a 10 años de prisión y/o una multa de hasta \$10,000
- Delito grave en una Prisión Estatal - De 180 días a 2 años en una prisión estatal y/o una multa de hasta \$10,000

**Texas Workforce Commission
101 E. 15th Street
Austin, TX 78778-0001**

La Comisión de la Fuerza Laboral de Texas es una agencia estatal dedicado a ayudar a los empleadores, trabajadores y comunidades de Texas a prosperar económicamente. Para detalles sobre la TWC y los servicios que ofrece en coordinación con su red de juntas locales del desarrollo de la fuerza laboral, llame al 512-463-8942 o acuda al www.texasworkforce.org

Empleador con igualdad de oportunidades de empleo / programas | Ayudas auxiliares y servicios están disponibles a petición para individuos con incapacidades
Relay Texas: 1-800-735-2989 (TTY); 1-800-735-2988 (Voz); 1-800-622-4954 (Español)

Copias de esta publicación (11/2012) han sido distribuidas cumpliendo con la Ley Depositaria Estatatal, y están disponibles para uso público mediante el Programa Depositario de Publicaciones Estatales de Tejas de la Biblioteca Estatal de Tejas y en otras bibliotecas depositarias estatales.



TWC HOTLINE

1-800-252-3642



FRAUD, WASTE & ABUSE SUSPECT IT? REPORT IT!

This HOTLINE allows you to report suspected fraud or abuse involving any Texas Workforce Commission (TWC) or Workforce Solutions program anonymously, without fear of retaliation.

Call (24 hrs): 800-252-3642

TDD (Relay Texas): 800-735-2989

Write: Texas Workforce Commission
Fraud Hotline

101 E. 15th Street, Room 214T
Austin, Texas 78778-0001



Visit our website at www.texasworkforce.org or use our email at twc.fraud@twc.state.tx.us for non anonymous complaints

TWC administers the following programs: Adult Education and Literacy; Apprenticeship; Career Schools and Colleges; Child Care Services; Choices; Civil Rights; Foreign Labor Certification; Labor Law; Labor Market & Career Information; Noncustodial Parent Choices; Rapid Reemployment Services; Self Sufficiency; Senior Community Services Employment Program; Skills Development; Supplemental Nutrition Assistance Program Employment and Training; The Criss Cole Rehabilitation Center; The Independent Living Services Program for Older Individuals Who Are Blind; The Temporary Assistance for Needy Families (TANF) Program; Trade Adjustment Assistance; Unemployment Insurance Benefits; Unemployment Insurance Tax; Vocational Rehabilitation Services; Wagner-Peyser Employment Services; Workforce Investment Opportunity Act (WIOA) Adult, Dislocated Workers and Youth Employment Training and Services; WorkInTexas.com; Work Opportunity Tax Credit

Equal Opportunity Employer/Program

Auxiliary aids and services are available upon request to individuals with disabilities.

Relay Texas: 800-735-2989 (TTY) and 711 (Voice)



Línea Directa de TWC

1-800-252-3642



FRAUDE, DESPERDICIO Y ABUSO DE PROGRAMAS

¿Lo Sospecha? ¡Repórtelo!

Esta LÍNEA DIRECTA le permite reportar anónimamente sospechas de fraude, desperdicio o abuso de cualquier programa de Texas Workforce Commission (TWC) o Workforce Solutions, sin el temor de venganza.

Llame (24 horas): 800-252-3642

Las personas con deficiencias auditivas pueden

llamar al TDD (Relay Texas): 800-662-4954

o escriba a : Texas Workforce Commission

Fraud Hotline

101 E. 15th Street, Room 214T

Austin, Texas 78778-0001

Visite nuestro sitio Web en www.twc.state.tx.us o utilice nuestro E-mail en twc.fraud@twc.state.tx.us para las quejas no-anónimas



TWC administra los programas siguientes: Educación y Alfabetización para Adultos; Aprendizaje; Escuelas Vocacionales y Colegios; Servicios de Guardería; Opciones; Derechos Civiles; Certificación de Obra Extranjera; Ley Laboral; Mercado Laboral e Información Profesional; Opciones para Padres sin Custodia; Servicios de Reempleo Rápido; Autosuficiencia; Programa de Servicio de Empleo para Personas de la Tercera Edad; Desarrollo de Destrezas; Programa de Asistencia para Nutrición Suplemental Empleo y Capacitación; El Centro de Rehabilitación Criss Cole; Programa de Servicios hacia Vida Independiente de Adultos con Ceguera; Programa de Asistencia Temporal para Familias Necesitadas; Asistencia de Ajuste Comercial; Beneficios de Desempleo; Impuesto sobre el Seguro de Desempleo; Servicios de Rehabilitación Vocacional; Servicios de Empleo Wagner-Peyser; WIOA Servicios de Empleo y Entrenamiento para Adultos; Trabajadores Desplazados y Jovenes; WorkInTexas.com; Credito de Impuesto de Oportunidad de Trabajo

“Empleador con Igualdad de Oportunidades de Empleo / programa Ayudas auxiliares y servicios estan disponibles a peticion para individuos con incapacidades” and “Relay Texas: 1-800-735-2989 (TTY); 1-800-735-2988 (VOZ); 1-800-622-4854 (Español)”

“Copias de esta publicacion (0616) han sido distribuidas cumpliendo con la ley Depositaria Estatal, y estan disponibles para uso publico mediante el Programa Depositario de Publicaciones Estatales de Tejas de la Biblioteca Estatal de Tejas y en otras bibliotecas depositarias estatales.”