

## Hawaii

### ■ LEYES LABORALES ESTATALES (*DESPIDO O SUSPENSIÓN ILEGAL*)

CONDICIONES: Es ilegal que un patrón suspenda, desocupe o discrimine en contra de un trabajador solamente porque el trabajador se haya lastimado en el trabajo, en un accidente cubierto por la ley estatal de compensación de trabajo, a no ser que el trabajador ya no pueda hacer su trabajo regular debido al daño y el patrón no tenga otro trabajo que el trabajador pueda hacer.

Un trabajador que pierde su trabajo por razón de lesión relacionada al trabajo tiene que recibir primer preferencia de reemplazo por el patrón en cualquier trabajo que el trabajador pueda hacer y que sea disponible después del despido, o hasta que halle otro empleo.

ADMINISTRACION: *Wage Standards Division, Department of Labor and Industrial Relations, Honolulu, Hawaii 96813 (808-586-8777).*

## Idaho

### ■ LEYES LABORALES ESTATALES (*CONTRATOS DE EMPLEO*)

CONDICIONES: Es un delito que un patrón mande a un trabajador en dónde tiene que vivir, que especifique una cierta tienda donde tiene que comprar mercancía, o que le diga cómo o dónde debe gastar su pago, como una condición de ocuparlo o de seguirlo empleando.

También es contra la ley que un patrón desocupe a un trabajador por razones relacionadas a dónde o con quién vive el trabajador, dónde compra mercancía, o cómo o dónde gasta su pago.

ADMINISTRACION: Esta provisión se hace cumplir por los fiscales, en la corte criminal.

## Louisiana

### ■ LEYES LABORALES ESTATALES (*DERECHOS DE INDIVIDUOS*)

CONDICIONES:

**Derechos Políticos** — Ningún patrón que regularmente emplea a 20 o más trabajadores puede prohibir o prevenir que los trabajadores participen en la política o corran para un oficio público. Ningún patrón de éstos tampoco puede controlar las actividades políticas de sus trabajadores, o influir las actividades políticas de un trabajador, con amenazas de despido.

**Opiniones Políticas** — Es ilegal que cualquier ranchero, gerente, supervisor, u otro empleador de trabajadores obreros, a pesar de la cantidad de ellos, desocupe a un trabajador antes de que se acabe el trabajo, por motivo de las opiniones políticas del trabajador, o que controle el voto o limite su derecho de votar por medio de un acuerdo o contrato de cualquier índole.

**Compras Forzadas** — Un patrón no puede exigir a uno de sus empleados, que haga negocio con o que compre comida, ropa o mercancía de cualquier clase (menos uniformes de trabajo) de una cierta persona o tienda, y no puede castigar a un trabajador que rehuse a hacerlo.

**Represalia** — Se le prohíbe a todos los patrones en Louisiana, que desocupen o discriminen de cualquier otro modo en contra de un empleado sólo porque el empleado haya dado testimonio en una investigación, audiencia o juicio relacionado al enforzamiento de una ley estatal de trabajo.

ADMINISTRACION: *Office of Workforce Development, Louisiana Workforce Commission, Baton Rouge, Louisiana 70804 (225-342-2679)*. Esta agencia puede tomar acción legal en la corte del distrito para corregir y prevenir violaciones de estas condiciones de ley.

Con respecto a una violación de los derechos políticos mencionados arriba, un trabajador tiene derecho de sentar una demanda en contra del acusado para daños, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

## Michigan

### ■ LEY DE AVISO SOBRE TRATA DE PERSONAS

CONDICIONES: Esta ley requiere que el departamento estatal de transporte exhiba — visiblemente en cada área de descanso y cada centro de bienvenido en Michigan — un aviso sobre la trata de personas. Asimismo, cada ciudad o condado que opera una facilidad de estas, o que provee servicios de transporte al público, tiene que exhibir el aviso también.

El aviso tiene que satisfacer ciertos requisitos sobre formato, y tiene que salir en español, inglés y cualquier otro idioma que sea apropiada según la agencia estatal. Hasta este momento, no se ha publicado una traducción oficial en español, pero una versión inoficial sigue aquí:

***"Si usted o alguien que usted conoce está siendo forzado a involucrarse en una actividad y no puede salir — sea que la actividad envuelva sexo comercial, trabajo agrícola, o cualquier otra — favor de ponerse en contacto con el Centro Nacional de Recursos sobre la Trata de Personas, al 1-888-373-7888 o por texto a 233733, para conseguir ayuda y servicios. Las víctimas de la trata de personas están protegidas bajo las leyes de EE.UU. y las leyes de este estado."***

ADMINISTRACION: *Michigan Department of Licensing and Regulatory Affairs, Lansing, Michigan 48909 (517-284-7800; toll-free 855-464-9243)*. Copias del cartelón sobre la trata de personas — en español (cuando estén disponibles) e inglés — se pueden bajar del sitio del Departamento ([www.michigan.gov/lara](http://www.michigan.gov/lara); busca "Trafficking"), o se pueden conseguir por correo, a pedido.

## Montana

### ■ **CONSTITUCIÓN DEL ESTADO DE MONTANA (*DIGNIDAD DEL INDIVIDUO*)**

CONDICIONES: La constitución del estado prohíbe a cada persona en Montana, a que discrimine en contra de un individuo por razón de la cultura, las ideas políticas, el origen social, o la condición social del individuo. Esta provisión protege a los campesinos, y se aplica a sus patrones, igual que en situaciones que no sean relacionadas con la agricultura o el empleo.

ADMINISTRACION: Los trabajadores que creen que han sufrido de discriminación a causa de su cultura, ideas políticas, u origen o condición social, quizás deseen consultar con un abogado privado o programa público de servicios legales sobre la posibilidad de acción legal por los daños.

## Nevada

### ■ LEYES MISCELÁNEAS DE EMPLEO (*COMPRAS OBLIGATORIAS*)

CONDICIONES: Es un delito criminal en Nevada que un rancharo, un contratista de trabajo o alguien más use fuerza o amenazas para influir a un trabajador, a que haga compras en una cierta tienda o que haga negocio con una cierta compañía.

ADMINISTRACION: Estas condiciones de ley se hacen cumplir por los fiscales, en la corte criminal.

También, un trabajador que ha sido afectado por una violación quizás debe consultar con un abogado privado o un programa público de servicios legales, sobre la posibilidad de acción legal en la corte civil en contra de la persona responsable.

## Ohio

### ■ LEYES LABORALES MISCELÁNEAS (*VENTAS OBLIGATORIAS A EMPLEADOS*)

CONDICIONES: Es contra la ley que un patrón u otro individuo fuerce, o intente a forzar, a que un trabajador compre mercancía de una cierta persona o compañía.

ADMINISTRACION: Usando un abogado privado o un programa público de servicios legales, un trabajador que ha sido obligado a comprar herramienta u otra mercancía en violación de esta provisión, puede poner una demanda en contra del patrón u otro individuo acusado. El trabajador puede recoger hasta *dobles* el precio que pagó para la mercancía, o *dobles* la porción del precio que exceda el valor razonable de mercado.

## Puerto Rico

### ■ LEYES DE PAGO DE SALARIOS (*RESTRICCIONES ILEGALES SOBRE PAGO Y VIVIENDA*)

**CONDICIONES:** Es contra la ley que un patrón imponga condiciones sobre dónde o cómo los trabajadores pueden gastar sus salarios, o que desocupe a trabajadores por haber gastado sus salarios en un cierto lugar, en una cierta manera, o con una persona especificada. Asimismo, los patrones no pueden exigir que los trabajadores vivan en la propiedad del patrón.

**ADMINISTRACION:** *Bureau of Labor Standards, Puerto Rico Department of Labor and Human Resources, Hato Rey, Puerto Rico 00918 (787-754-2100)*. Un trabajador afectado por una presunta violación de estas condiciones de ley, puede someter una queja al Departamento, el cual está obligado a investigar y tratar de resolver el asunto a la satisfacción del trabajador.

### ■ LEYES DE PAGO DE SALARIOS (*DESPIDO SIN JUSTIFICACIÓN*)

**CONDICIONES:**

**Castigo para Despido sin Justificación** — Además de cualesquier salarios que se le deban, un trabajador que sea despedido del empleo sin justificación tiene derecho de recibir del empleador *ambos* de estas dos compensaciones:

- (1) Pago adicional de 3 meses como restitución, siempre y cuando el trabajador haya completado el período probatorio que se le aplica.
- (2) Compensación adicional equivalente al pago de 2 semanas por cada año acumulado de servicio.

En ningún caso, la compensación adicional no debe sobrepasar al pago de 9 meses.

**Significado de "Justificación"** — Por lo general, el despido no se puede considerar como justificado a no ser que se base en uno o más de las siguientes condiciones:

- (1) Un patrón de conducta inapropiada o desordenada de parte del trabajador.
- (2) Desempeño del trabajo calificado como ineficiente, descuidado, tarde o pobre.
- (3) Violación repetitiva de las reglas del trabajo.
- (4) Cerre completo, parcial o temporal del establecimiento.
- (5) Cambios tecnológicos o la reorganización del establecimiento.
- (6) Cambios en el producto producido en el establecimiento.
- (7) Una reducción general de la fuerza de trabajo.

**Carga de Prueba** — Por lo general, la carga de la prueba cae sobre el trabajador para mostrar que la terminación fue sin justificación.

**ADMINISTRACION:** Para recoger la compensación del despido sin justificación, un trabajador tiene que tomar acción legal en contra del empleador, dentro de un año después de la terminación, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

**NOTA ESPECIAL:** El resumen arriba incluye ciertos cambios en la ley ocasionados por la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral. Algunos de los cambios se aplican únicamente a los trabajadores empleados después de que la ley entró en vigor, el 26 de enero de 2017, pero los trabajadores contratados antes de esa fecha por lo general tienen derecho a las mismas protecciones y los mismos beneficios que se les aplicaban antes.

### ■ LEYES LABORALES MISCELÁNEAS (*DESPENSAS Y AVANCES DE DINERO*)

**CONDICIONES:** Por lo general, es ilegal que una persona con más de 10 empleados opere o tenga parte en un negocio que vende comida, ropa, herramienta, u otra mercancía a los trabajadores de la persona. Asimismo, un patrón no puede hacer, directamente o indirectamente, un préstamo o anticipo en efectivo a un trabajador, para que el trabajador pueda comprar mercancía de una cierta tienda o de un cierto negocio dictado por el patrón.

**ADMINISTRACION:** *Bureau of Labor Standards, Puerto Rico Department of Labor and Human Resources, Hato Rey, Puerto Rico 00918 (787-754-2100)*. Un trabajador que se ha forzado a que comprara mercancía del patrón, o de un cierto establecimiento identificado por el patrón, debe reportar el caso al Departamento.



## Tennessee

### ■ REGLAMENTOS DE SALARIOS (*COMPRAS OBLIGATORIAS*)

CONDICIONES: Es ilegal que un patrón que tiene o controla una tienda, o el agente de un patrón de estos, convenza o exija a sus trabajadores a que compren mercancía en la tienda del patrón, al detener los salarios después del tiempo normal de pago.

También se prohíbe que un patrón requiera como una condición del empleo, o de continuación del empleo, que un trabajador haga negocio con una tienda especificada por el patrón.

ADMINISTRACION: *Labor Standards Unit, Regulations and Compliance Division, Tennessee Department of Labor and Workforce Development, Nashville, Tennessee 37243 (615-781-5343; toll-free 844-224-5818).*

## West Virginia

### ■ LEY DE PAGO Y COLECCIÓN DE SALARIOS (*COMPRAS OBLIGATORIAS*)

CONDICIONES: Es contra la ley que un patrón exija que un trabajador compre mercancía, de cualquier persona o tienda, como una condición en el pago de sus salarios.

Además, si se le ha exigido que un trabajador haga una compra a un precio más alto que un valor razonable o el valor comercial actual, el patrón está legalmente obligado a pagar al trabajador *dobles* la diferencia entre el precio pagado y el valor justo.

ADMINISTRACION: Estas condiciones de ley se hacen cumplir por los fiscales, en la corte criminal. Sin embargo, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales, un trabajador que sea víctima de una violación puede recoger los salarios y el costo excesivo, al demandar al patrón en la corte civil.