FLORIDA & FEDERAL LABOR LAW POSTER

La Comisión Para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) de los EE. UU. hace cumplir las leyes federales que lo protegen contra la discriminación en el empleo. Si cree que ha sido discriminado(a) en el trabajo o al solicitar un trabajo, la EEOC puede ayudarle. ¿Qué Organizaciones están Cubiertas?

• Empleados (actuales y anteriores), incluyendo gerentes y empleados temporales Aplicantes de trabajo Miembros de sindicatos y Solicitantes de membresía er Qué Tipos de Discriminación Laboral son llegales? Según las leyes de la EEOC, un empleador no puede discriminarlo, independ

migratorio, por motivos de:

médico familiar)

Religión Asignaciones Origen nacional · Remuneración (salarios desiguales o compensación) Sexo (incluyendo embarazo, parto, y condiciones médicas • Falta de proporcionar adaptaciones razonables para relacionadas, orientación sexual o identidad de gnero) una discapacidad; embarazo, parto o condición médica Edad (40 años o más) relacionada al embarazo o parto; o para la observancia o práctica de una creencia religiosa sincera

 Discapacidad Información genética(incluyendo solicitudes del empleador para la compra, el uso o la divulgación Formación profesiona de pruebas genéticas, servicios genéticos o historial Clasificación

Tomar represalias por presentar un cargo, oponerse razonablemente a la discriminación o participar en una demanda, investigación o procedimiento por discriminación . Interferencia, coerción o amenazas relacionadas con el ejercicio de los derechos relacionados con la discriminación por discapacidad o la acomodación

la igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo.

discriminación en las siguientes bases:

 Referencias · Obtención o divulgación de información genética de los empleados · Solicitud o divulgación de información médica de los empleados

· La mayoría de los empleadores privados

¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser

Contratación o promoción

Todos los aspectos del empleo, incluyendo:

Gobiernos estatales y locales (como empleadores)

Acoso (incluyendo conducta física o verbal no deseada)

Instituciones educativas (como empleadores)

Conozca sus Derechos: La Discriminación en el Lugar de Trabajo es llegal

· Conducta que podría desalentar razonablemente a alguien de oponerse a la discriminación, presentar ur cargo o participar en una investigación

discriminación y acción afirmativa de las empresas que hacen negocios con el gobierno discriminación laboral y requiere acción afirmativa para reclutar, emplear y avanzar en

federal. Si está solicitando un trabajo con, o es un empleado de una empresa con un el empleo a veteranos discapacitados, veteranos recientemente separados (es decir,

incluyendo información sobre cómo presentar un cargo de discriminación, está disponible en www.eeoc.gov/es. **EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES** La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP, por sus Estatus Protegido Como Veterano El Acta de Asistencia para el Reajuste de los siglas en inglés) del Departamento de Trabajo hace cumplir los compromisos de no Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, modificada, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la

contrato o subcontrato federal, usted está protegido(a) por la ley federal contra la dentro de los tres años posteriores al su separación o liberación del servicio activo), veteranos en servicio activo en tiempo de guerra o insignia de campaña, o veteranos Raza, Color, Religión, Sexo, Orientación Sexual, Identidad de Género, Origen con medallas de servicio de las fuerzas armadas. Nacional La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por Represalias Se prohíben las represalias contra una persona que presente una queja parte de los contratistas federales por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación por discriminación, participe en un procedimiento de la OFCCP o se oponga a la sexual, identidad de género u origen nacional, y requiere acción afirmativa para garantizar discriminación por parte de contratistas federales en virtud de estas leyes federales. Cualquier persona que crea que un contratista ha violado sus obligaciones de no reguntar, Divulgar o Discutir Salarios La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, protege discriminar o acción afirmativa bajo las autoridades de la OFCCP debe comunicarse de

· Conducta que coaccione, intimide, amenace o interfiera

con el ejercicio de sus derechos por parte de alquien,

o alguien que ayude o aliente a otra persona a ejercer

sus derechos, en relación con la discriminación

¿Qué Puede Hacer si Cree que ha Ocurrido

adaptaciones por embarazo

de las siguientes maneras:

www.eeoc.gov/field-office)

por discapacidad (incluyendo las adaptaciones) o

Comuníquese con la EEOC de inmediato si sospecha

discriminación. No demore, porque existen límites

de tiempo estrictos para presentar una denuncia por

discriminación (180 o 300 días, según el lugar donde viva

o trabaje). Puede comunicarse con la EEOC de cualquiera

Presentar una consulta a través del Portal Público de la

1–844–234–5122 (Video Teléfono de ASL)

Visite una Oficina de Campo de la EEOC (información en

EEOC: https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx

Llame 1-800-669-4000 (número gratuito)

1-800-669-6820 (TTY)

Corre Electrónico: info@eeoc.gov

Información adicional sobre la EEOC,

a los solicitantes y empleados de contratistas federales de la discriminación basada en inmediato con: La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP), Departamento de Trabajo de los EE. UU., 200 Constitution Avenue, N.W. Washington, D.C. 20210 1-800-397-6251 (Ilamada gratuita).

contratación, promoción, despido, pago, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo por parte de contratistas Si es sordo, tiene problemas de audición o tiene una discapacidad del habla, marque federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables 7-1-1 para acceder a los servicios de retransmisión de telecomunicaciones. También a las limitaciones físicas o mentales conocidas de una persona con una discapacidad se puede contactar a la OFCCP enviando una pregunta en línea a la mesa de ayuda que de otro modo calificaría y que es un solicitante o empleado, a menos que haga una de la OFCCP en https://ofccphelpdesk.dol.gov/s/, o llamando a una oficina regional o dificultad excesiva para el empleador. La Sección 503 también requiere que los contratistas distrital de la OFCCP, que figura en la mayoría de los directorios telefónicos bajo el federales tomen medidas afirmativas para emplear y promover a personas calificadas con Departamento de Trabajo de los EE.UU y en la página web "Contáctenos" de la OFCCP en <u>https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact</u>.

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

Raza, Color, Origen Nacional, Sexo Además de las protecciones del Título VII del Acta de Personas con Discapacidades La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, Derechos Civiles de 1964, según enmendada, el Título VI del Acta de Derechos Civiles de enmendada, prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad en laboral está cubierta por el Título VI si el obietivo principal de la asistencia financiera que, con o sin ajustes razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del es la provisión de empleo, o cuando la discriminación laboral cause o pueda causar trabajo. Si cree que ha sido discriminado(a) en un programa de cualquier institución discriminación en la prestación de servicios bajo dichos programas. El Título IX de las que recibe asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia Enmiendas de Educación de 1972 prohíbe la discriminación laboral por razón de sexo en federal que brinda dicha asistencia. programas o actividades educativas que reciben asistencia financiera federal.

preguntar, divulgar o discutir su compensación o la compensación de otros solicitantes

Discapacidad La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada,

protege a las personas calificadas con discapacidades contra la discriminación en la

discapacidades en todos los niveles de empleo, incluyendo a nivel ejecutivo.



El salario mínimo de Florida Aviso a los empleados

A partir del día 30 de septiembre de 2024, el salario mínimo de Florida será de \$13.00 por hora, con un salario mínimo de al menos \$9.98 por hora para empleados que reciben propinas, además de las propinas, hasta el 29 de septiembre de 2025.

El 3 de noviembre de 2020, los votantes de Florida aprobaron una enmienda constitucional estatal para que el salario mínimo estatal sea incrementado gradualmente cada año hasta alcanzar los \$15.00 por hora el 30 de septiembre de 2026. El 30 de septiembre de 2024, el salario mínimo de Florida incrementará a \$13.00 por hora. En lo sucesivo, el salario mínimo de Florida incrementará \$1.00 anualmente hasta alcanzar los \$15.00 por hora el 30 de septiembre de 2026. A partir del año 2027, el salario mínimo se ajustará anualmente en función de la inflación.

Los empleadores no podrán tomar represalias contra los empleados que ejerzan su derecho a recibir el salario mínimo. Entre los derechos que la Constitución Estatal de Florida protege se encuentran los siguientes:

• presentar una queja por un presunto incumplimiento por parte de un empleador con los requisitos salariales mínimos legales.

• Informar a cualquier persona sobre un presunto incumplimiento por parte de un empleador con los requisitos salariales mínimos legales.

• informar a cualquier persona acerca de sus derechos potenciales que pueda tener conforme a la Sección 24, Artículo X de la Constitución Estatal y ayudar a la persona a ejercer dichos derechos.

Un empleado que no haya recibido el salario mínimo legal después de que su empleador haya sido notificado y se le haya establecido un plazo de quince (15) días para resolver cualquier reclamación por impagos salariales tiene derecho a interponer una acción civil en un tribunal de justicia contra dicho empleador para recuperar los salarios atrasados, así como daños y perjuicios y honorarios de abogados.

Un empleador declarado responsable de infringir intencionadamente los requisitos salariales mínimos está sujeto a una multa de \$1,000 por infracción pagadera al Estado. El Procurador General u otro funcionario designado por la Legislatura puede interponer una acción civil para hacer cumplir los requisitos pertinentes a salarios mínimos.

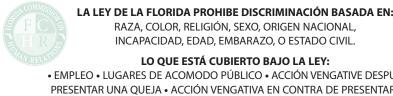
Para más detalles, véase la Sección 24, Artículo X de la Constitución Estatal de Florida y el artículo 448.110, Leyes de Florida.

RACE, COLOR, RELIGION, SEX, NATIONAL ORIGIN WHAT IS COVERED UNDER THE LAW: EMPLOYMENT • PUBLIC ACCOMMODATIONS

• STATE EMPLOYEE WHISTLE-BLOWER RETALIATION If you feel that you have been discriminated against, visit our web site or call us! FLORIDA COMMISSION ON HUMAN RELATIONS

4075 Esplanade Way Suite 110 Tallahassee, Florida 32399 | http://FCHR.state.fl.us Phone: (850) 488-7082 - Voice Messaging: 1-800-342-8170

Menores de 16 y 17 años



QUEJA BAJO LALEY DE "SOPLAÓN" (WHISTLE-BLOWER) ¡Si usted siente que ha sido discriminado, visite nuestra página web o llámenos! LA COMISIÓN DE RELACIONES HUMANAS DE LA FLORIDA 4075 Esplanade Way Suite 110,

Tallahassee, Florida 32399 | http://FCHR.state.fl.us Teléfono: **(850) 488-7082 - Correo de Voz: 1-800-342-8170**

LEYES SOBRE TRABAJO INFANTIL El Estado de Florida y la Ley Federal de Normas Laborales Justas (FLSA)

Protegiendo la salud, la educación y el bienestar de los menores en el lugar de trabajo. Este cuadro resume las leyes sobre trabajo infantil del estado de Florida. La Ley Federal de Normas Laborales Justas (FLSA) puede ser más restrictiva.

Menores de 14 y 15 años

Florida: No pueden trabaiar durante el horario escolar (aplican algunas excepciones ASISTENCIA A LA que cumplan con los criterios de restricciones horarias Según lo dispuesto en 450.021(1), ninguna persona de 13 años o menos se empleará, o se le permitirá o hará ue se enumeran a continuación trabajar en cualquier ocupación remunerada en ningún momento (consulte las Restricciones de edad). PERMITS TO WORK No requerido según la ley de Florida Puede trabajar hasta 30 horas semanales. No antes de Puede trabajar hasta 15 horas semanales. No antes de las 7 a.m. ni después de las 7 p.m. y por no más de 3 as 6:30 a.m. ni después de las 11 p.m. y por no más de noras al día en los días escolares, cuando sique un día escolar. Puede trabajar hasta 8 horas el viernes, sábado HORAS DE TRABAJO, B horas al día cuando la escuela está programada para Domingo, y en los días no escolares, cuando no siguen los días escolares, hasta las 9 p. m., por un máximo diar CUANDO LA ESCUELA el día siguiente, excepto en días festivos o domingos de 3 horas en días escolares. 8 horas en días no escolares: el máximo semanal es de 18 horas: no antes de las 7 En los días en que no hay clases, no hay restricciones de a. m. ni después de las 7 p. m. Nota: La aplicación de la ley estatal permite a este grupo de edad trabajar hasta 8 horas en los días en que no siguen a días escolares, hasta las 7 p.m. HORAS DE TRABAJO CUANDO LA ESCUELA NO ESTÁ EN SESIÓN Florida: Puede funcionar por hasta 8 horas por día y hasta 40 horas por semana; no podrá trabajar antes de las 7 Nota: Las ocupaciones peligrosas todavía se aplican a los (vacaciones de verano recesos de invierno DÍAS POR SEMANA

AGRICULTURA Florida: Los menores que participen en trabajos agrícolas, fuera de la finca de sus padres o tutores, deberán cumplir con las mismas restricciones que en otros trabajos

Los menores de 15 años o menos sin un descanso de 30 minutos después de trabajar 4 horas consecutivas, aplicable a los menores de 17/16 años cuando trabajan 8 horas o

OCUPACIONES RESTRINGIDAS Esta sección representa el Capítulo 450.061-Ocupaciones Peligrosas Prohibidas, Excepciones. Tenga en cuenta que HB917 (2024) autoriza a los menores de 16/17 años a trabajar en la construcción de casas si el menor: ha obtenido su certificación OSHA 10; está bajo la supervisión directa de una persona mayor de 21 años con al menos 2 años de experiencia relacionada y tiene su Certificación OSHA 10; no está trabajando en ningún andamio, techo, superestructura o escalera de más de 6 pies; y no viola ninguna regla de OSHA o ley federal relacionada con menores en el lugar de trabajo. El Estado de Florida ha incorporado las 17 Ocupaciones Peligrosas (H0) de la FLSA a la Regla de Trabajo Infantil de Florida. Para obtener más información sobre las HO de FLSA, comuníquese con la División de Horas y Salarios del Departamento de Trabajo de EE. UU., Trabajo infantil | Departamento de Trabajo de EE. UU. (dol.gov) Los menores de 14 y 15 años no podrán trabajar en estas ocupaciones:

Los menores de 18 años no podrán trabajar en las siguientes ocupaciones: Trabaiar con o cerca de explosivos o sustancias radioactivas Operando vehículos motorizados Talando o aserrando •Operando máquinas procesadoras de carne motorizadas, incluyendo cortadoras de

DESCANSOS

carne y verduras, mataderos, empacando, procesando o renderizando carne. ·Trabajando en andamios, techos o escaleras de más de 6 pies; o construvendo edificios no residenciales •Derrumbando, demoliendo o excavando

•Operando equipos motorizados de panadería; máquinas de conformado, punzonado y cizallado de metales; carpintería, productos de papel o máquinas elevadoras Fabricando productos de ladrillos y tejas Operando sierras circulares, sierras de cinta y cizallas de guillotina Trabajando con gases comprimidos a presiones por encima de 40 p.s.i

 Trabajando con o cerca de sustancias tóxicas, corrosivas o pesticidas. Extinguiendo incendios Trabajando con aparatos eléctricos o cableado Operando o ayudando a operar tractores de más de 20 caballos de fuerza PTO, montacargas, equipos de movimiento de tierras, cualquier maquinaria cosechadora

plantación o arado o cualquier maguinaria en movimiento

Restricciones horarias – (solo las restricciones horarias; se aplican restricciones de

peligros hasta los 18 años). ·Menores que han estado casados Menores que se havan graduado de una escuela secundaria acreditada o tengan un diploma equivalente a la escuela secundaria. •Menores de 16/17 años que estén inscritos en un programa de educación en casa o en un programa escolar de instrucción virtual aprobado

Menores de 16/17 años que hayan obtenido una exención que les permita trabajar más de 30 horas por semana. La limitación de 40 horas todavía se aplica. Menores que tengan exenciones de una escuela pública K-12 o cumplimiento de trabajo infantil con restricciones horarias específicas Una orden judicial puede autorizar una exención de las restricciones horarias

MULTAS Florida: El empleo de menores en violación de las leyes de trabajo

excepciones)

Pintando con pisto

Restricciones de edad — (a partir de los requisitos de edad; las restricciones de peligro aún se aplican hasta los 18 años). Menores de edad que trabajen para sus padres propietarios del negocio en ocupaciones no declaradas peligrosas.

Operando cualquier maquinaria motorizada que no sean máquinas de oficina.

•Operando, configurando, ajustando o limpiando cortadoras, picadoras, picadoras

para carne o verduras y cortadoras de alimentos y batidoras de panadería

•Ocupaciones de fabricación, minería o procesamiento donde se fabriquen,

•Comunicaciones y construcción (excepto oficina); salas de calderas o máquinas

•Realizando ventas puerta a puerta de productos como empleo (aplican algunas

•Trabajando en ocupaciones de transporte, almacén y almacenamiento

incluyendo todas las cortadoras y cortacéspedes eléctricos.

•Manteniendo o reparando de máquinas o equipos.

•Operando vehículos de motor

extraigan o procesen bienes.

•Trabajando en congeladores o refrigeradores de carne.

Cocinando (se aplican algunas excepciones) y horneando

•Trabajando en servicios públicos de mensajería

Maneiando ciertos animales peligrosos

 Páginas en la legislatura de Florida •Los menores en la industria del entretenimiento registrados en el Cumplimiento sobre Trabajo Infantil según lo prescrito en las secciones 450.012 y 450.132, F.S.

•Una orden judicial puede autorizar una exención de las restricciones de edad.

EXENCIONES PARCIALES La ley de trabajo infantil de Florida está diseñada para servir y proteger a los menores y alentarlos a permanecer en la escuela. En ocasiones, algunos menores pueden sentir que la ley entra en conflicto con sus interéses o con las circunstancias de su vida; por lo tanto, tienen derecho a solicitar una exención de la ley. Si un menor asiste a una escuela pública K-12, el distrito escolar local puede obtener y otorgar una exención. Todos los demás menores pueden solicitar una solicitud comunicándose con el Programa de Trabajo Infantil del Departamento de Regulación Comercial y Profesional. Las solicitudes de exención se revisan y conceden según el caso Para calificar, los solicitantes deben demostrar que deben darles una exención de ciertos requisitos de la ley de Florida. Los empleadores deben conservar una copia de las exenciones parciales de los empleados que sean menores de edad.

menor de segundo grado. FLSA: Multas máximas de hasta \$11,000 por menor/por infracción. COMPENSACIÓN LABORAL Florida: Si un menor lesionado está empleado en violación de cualquier disposición de las leyes de trabajo infantil de Florida, el empleador puede estar sujeto a hasta el doble de la compensación que de otro modo se pagaría según la ley de Compensación Laboral de Florida. REQUISITOS DE PUBLICACIÓN Florida: Todos los empleadores de menores deben publicar en un lugar visible de la propiedad o lugar de empleo, donde pueda leerse fácilmente, un cartel que notifique a los menores sobre las leyes de trabajo infantil de Florida. Para obtener información sobre las leyes de Florida, comuníquese cont: Departamento de Regulación Comercial y Profesional de Florida • Programa de Trabajo Infantil 2601 Blair Stone Road • Tallahassee, Florida 32399-2212 • Teléfono 850.488.3131; Número gratuito 1.800.226.2536 • www.myfloridalicense.com Para obtener información sobre las leyes federales, comuníquese con el Departamento de Trabajo de EE. UU., División de Salarios y Horas, que figura en el directorio

telefónico bajo Gobierno de EE. UU.; Trabajo infantil | Departamento de Trabajo de EE. UU. (dol.gov) El Departamento de Regulación Empresarial y Profesional de Florida y el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos

"Trabajando juntos para la fuerza laboral de Florida" 04/2024 s.450.045(2), F.S.

Sus derechos de empleado en virtud de la Ley de Licencia Familiar y Médica

Oué es la licencia FMLA? La Lev de Licencia Familiar v Médica (FMLA) es FMLA debe: Estados Unidos hace cumplir la FMLA para la mayoría de los empleados. Los empleados elegibles pueden tomar hasta 12 semanas laborales de licencia FMLA en un período de 12 meses para: El nacimiento, adopción o colocación de un niño en un hogar de acogida

fuerzas armadas. Un empleado elegible que sea el cónyuge, hijo(a), padre/madre o pariente sujetos a ciertas limitaciones en demandas directas con respecto a la licencia más cercano de un miembro de las fuerzas armadas con una lesión o por sus propias condiciones de salud graves. La mayoría de los empleados nfermedad grave puede tomarse hasta 26 semanas laborales de licencia federales y ciertos empleados del Congreso también están cubiertos por la ley FMLA en un solo período de 12 meses para cuidar al miembro de las fuerzas pero están sujetos a la jurisdicción de la Oficina de Administración de Persona armadas. Tiene derecho a usar la licencia FMLA en **un bloque de tiempo.** o del Congreso de los Éstados Unidos. Cuando sea médicamente necesario o permitido de otra manera, puede tomar la licencia FMLA intermitentemente en bloques de tiempo separados, o en un horario reducido trabajando menos horas cada día o semana. Lea la hoja informativa #28M(c) para obtener más información. La

licencia FMLA <u>no</u> es una licencia paga, pero usted puede elegir, o su empleador pueder pedirle que use cualquier licencia pagada proporcionada por el empleador si la póliza de licencia paga de su empleador cubre la razón por la cual necesita la licencia FMLA. Soy elegible para tomar la licencia FMLA? Usted es un empleado **elegible** si **todas** las siguientes condiciones aplican en su caso: Usted trabaja para un empleador cubierto, Usted ha trabajado para el empleador por lo menos durante 12 meses; Usted tiene por lo menos 1,250 horas de servicio en los 12 meses anteriores a cuando se tome la licencia; y

u empleador tiene al menos 50 empleados dentro de 75 millas de lugar Los empleados de la tripulación de vuelo de la aerolínea tienen diferentes requisitos de "horas de servicio". Usted trabaja para un **empleador cubierto** si se aplica <u>una</u> de las siguientes Usted trabaja para un empleador privado que tuvo al menos 50 empleados durante al menos 20 semanas de trabajo en el año calendario actual o anterior Usted trabaja para una escuela secundaria primaria o pública o privada, o

Usted trabaja para una agencia pública, como una agencia gubernamental

local, estatal o federal. La mayoría de los empleados federales están cubiertos por el Título II de la FMLA, administrado por la Oficina de Cómo solicito la licencia FMLA? En general, para solicitar una licencia del WHD.

una lev federal que proporciona a los empleados elegibles una **licencia con** • Seguir las políticas normales de su empleador para solicitar la licencia. protección laboral por las razones familiares y médicas adecuadas. La • Dar aviso al menos 30 días antes de su necesidad de licencia FMLA o División de Salarios y Horas (WHD) del Departamento de Trabajo de los • Si no es posible avisar con antelación, notifíquelo lo antes posible. Usted **no tiene que compartir un diagnóstico médico** pero debe proporcional suficiente información a su empleador para que pueda determinar si la licencia califica para la protección de FMLA. Usted también debe informar a su empleador si la licencia FMLA fue tomada o aprobada previamente por la Su condición de salud mental o física grave que le incapacite para trabajar, misma razón al solicitar una licencia adicional. Su empleador puede solicitar Para cuidar a un cónyuge, hijo(a) o padre/madre que tenga una condición la certificación de un proveedor de atención médica para verificar la licencia médica y puede solicitar la certificación de una exigencia calificada. La FMLA no Ciertas razones de calificación relacionadas con el despliegue en el afecta a ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni reemplaza extranjero de su cónyuge, hijo(a) o padre/madre que sea miembro de las a ninguna ley estatal o local o convenio colectivo que otorgue mayores

derechos de licencia familiar o médica. Los empleados estatales pueden estar

Qué debe hacer mi empleador? Si usted es elegible para la licencia FMLA, u **empleador <u>debe</u>:** Permitirle tomar tiempo libre con protección laboral por una razón Continuar la cobertura de su plan de salud grupal mientras esté de licencia en la misma base que si no hubiera tomado licencia, y Permitirle regresar al mismo trabajo, o un trabajo prácticamente idéntico con el mismo salario, beneficios y otras condiciones de trabajo, incluyendo el turno y el lugar, al final de su licencia.

Su **empleador <u>no puede</u> interferir con sus derechos de FMLA** o amenazar o castigarle por ejercer sus derechos bajo la ley. Por ejemplo, su empleador no puede tomar represalias contra usted por solicitar la licencia FMLA o cooperar con una investigación de WHD. Después de darse cuenta de que su necesidad de licencia es por una razón que pueda calificar bajo la FMLA, su empleador debe confirmar si usted es elegible o no para la licencia FMLA. Si su empleador determina que usted es elegible, su **empleador <u>debe</u>** Acerca de sus derechos y responsabilidades bajo la FMLA, y

 Cuánto de su licencia solicitada, si la hubiera, será licencia protegida por la Dónde puedo encontrar más información Llame al **1-866-487-9243** o visite **dol.gov/fmla**

para obtener más información. Si cree que sus **ESCANEEME** derechos bajo la FMLA han sido violados, puede presentar una queia ante el WHD o presentar una demanda privada contra su empleador en a corte. Escanee el código QR para obtener nformación sobre nuestro proceso de queias DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS FELILI WH1420 REV 04/23

AVISO DE ANTI-DISCRIMINACIÓN

Se considera ilegal discriminar a las personas autorizadas a trabajar. Los empresarios NO PUEDEN especificar qué documento(s) aceptarán de un empleado. El rechazo a la contratación de una persona debido a la existencia de una fecha futura de expiración en los documentos que ésta presenta puede constituir también una discriminación ilegal. Para más información, póngase en contacto con la Oficina del Consejero Especial para Prácticas Injustas Relacionadas con Inmigración Oficina de Empleo en el 800-255-7688

SUS DERECHOS BAJO LA LEY USERRA

LA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO PARA SERVICIOS UNIFORMADOS USERRA protege los derechos laborales de los individuos que voluntaria o involuntariamente dejan sus puestos laborales para adelantar su servicio militar o ciertos

tipos de servicios en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también prohíbe a los empleadores que discriminen a los pasados o actuales miembros de los

Usted tiene derecho a ser reempleado(a) en su trabajo civil si lo dejó para cumplir con su labor en el servicio uniformado y: usted garantiza que su empleador reciba una notificación por anticipado de su servicio, por escrito o verbalmente: usted tiene cinco años o menos acumulados de servicio en los servicios uniformados mientras ha sido empleado(a) de ese empleador en particular; usted regrese a trabajar o aplique para ser reempleado(a) en forma oportuna

servicios uniformados, y a aquellos que apliquen a los servicios uniformados.

después de la terminación del servicio; y usted no hava sido retirado(a) del servicio por despido deshonroso o bajo condiciones i usted es elegible para ser reempleado(a), debe ser restituido(a) en el trabajo y los eneficios que haya logrado de no haber estado en servicio militar o, en algunos casos, un trabaio similar, le serán restituidos. ERECHO A NO SER OBJETO DE DISCRIMINACIÓN Y RETALIACIÓN Si usted: • es o fue miembro del servicio uniformado; • ha aplicado para hacer parte del

servicio uniformado; o • está obligado(a) a servir en el servicio uniformado; entonces Si usted deja su trabajo para cumplir con un servicio militar, usted tiene el derecho a decidir si sigue con su servicio de seguro médico ofrecido por medio de su

empleador, para usted y sus dependientes, por hasta 24 meses mientras está en el servicio militar. Incluso si decide no continuar con la cobertura durante su servicio militar, tiene e derecho a ser reinstituido(a) en el plan de seguro médico de su empleador cuando sea reempleado(a), por lo general sin tiempos de espera o exclusiones (ej. Condiciones de exclusión preexistentes) excepto para enfermedades u heridas relacionadas con el servicio. **CUMPLIMIENTO** • El Servicio de Empleo y Entrenamiento (VETS) del Departamento de Empleo de los Estados Unidos, está autorizado para investigar y resolver los reclamos sobre

violaciones a la ley USERRA. · Para obtener asistencia en la presentación de un reclamo, o sobre cualquier otra información de USERRA, contacte a VETS en el 1-866-4-USA-DOL o visite su página web en: https://www.dol.gov/agencies/vets/. Puede consultar a un asesor virtual de USFRRA en: https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra · Si usted presenta una queja con veterinarios y VETS no está en condiciones de

la Oficina del Consejero Especial, según corresponda, para la representación. Usted también puede saltar el proceso de VETS y presentar una acción civil contra las violaciones de USERRAs cometidas por el empleador.

Los derechos presentados aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. Este aviso fue preparado por VETS, y puede ser visto en Internet en esta dirección https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra/poster. La ley federal requiere que los empleadores notifiquen a sus empleados sobre sus derechos bajo la ley

Employer Support Of The Guard

AVISO DE DÍA DE COBRO Día de cobro regulares Para Los Empleados de

SERRA, y los empleadores pueden cumplir con este requisito al mostrar este anuncio en donde por lo general colocan los anuncios de la empresa para sus empleados.

Este Como Sigue

Empleados:

Su empleador está registrado en el Departamento de Hacienda de Florida como empleador responsable, según la Ley de Asistencia de Reempleo de Florida. Esto significa que Ustedes, como empleados, están cubiertos por el Programa podrían conllevar la descalificación con un período de de Asistencia de Reempleo, previamente conocido como Programa de Compensación por Desempleo.

Los impuestos de Asistencia de Reempleo financian los beneficios que se pagan a los trabajadores desempleados que reúnen los requisitos. Esos impuestos son pagados por su empleador y, según la ley, no se pueden descontar de los salarios de los empleados. Usted puede ser apto para recibir beneficios de asistencia de

reempleo si reúne los siguientes requisitos: 1. Debe estar total o parcialmente desempleado y no debe ser por causa atribuible a Usted.

2. Debe solicitar los beneficios en https://connect.myflorida.com. 3. Deber registrarse para trabajar en www.employflorida.com

4. Debe tener una historia de empleo y salarios suficientes.

5. Debe hallarse **Capaz** para trabajar y **Disponible**.

Usted puede presentar una reclamación por desempleo parcial por aquella semana en la que trabaje menos del horario completo debido a la falta de trabajo, si sus salarios durante esa semana son menores que el monto de su beneficio Usted debe informar todos sus ingresos mientras esté reclamando beneficios. Dejar de informarlos es un delito grave del tercer grado que conlleva una penalidad máxima de 5 años de cárcel y una multa de \$5,000. · Los despidos relacionados con la conducta laboral indebida

Otros

penalidad Y la descalificación permanecería en vigencia hasta que gane una cantidad establecida de salarios en el nuevo Abandonar voluntariamente el trabajo sin causa justificada atribuible al empleador podría conllevar la descalificación

hasta que gane una cantidad establecida de salarios en el · Si tiene alguna pregunta con respecto a los beneficios de asistencia de reempleo, comuníquese con el Departamento de Oportunidad Económica, Programa de Asistencia de

Departamento de Comercio de Florida

División de Servicios de la Fuerza Laboral Programa de Asistencia de Reempleo 1-800-204-2418 www.floridajobs.org

Este aviso debe publicarse conforme a la Sección 443.151(1) Leyes de Florida, de la Ley del Programa de Asistencia de Reempleo de Florida.

Seguridad y Salud en el Trabajo **iES 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 toxicas en su sitio de trabajo.

 Pedir una inspección confidencial de OSHA de su lugar de trabajo si usted cree que hay condiciones inseguras o insalubres. Usted tiene el derecho a que un representante se comunique con OSHA en 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.

 Notificar a la OSHA dentro de 8 horas de una fatalidad laboral o dentro de 24 horas de cualquier hospitalización, amputación, o pérdida de ojo relacionado con el trabajo.

 Proporcionar el entrenamiento requerido a todos los trabajadores en un idioma y vocabulario que pueden entender.

Mostrar claramente este cartel en el lugar de

Mostrar las citaciones de la OSHA acerca del

lugar de la violación alegada.

Servicios de consulta en el lugar de trabajo están disponibles para empleadores de tamaño pequeño y mediano sin citación o multa, a través de los programas de consulta apoyados por la OSHA en cada estado.



1-800-321-OSHA (6742) • TTY 1-877-889-5627 • www.osha.gov/espanol

ES POSSIBLE QUE DEBA VERIFICAR SU RETENCIÓN

página web del IRS.

Se casó o divorció Ganó o perdió a un dependiente? Cambió su nombre?

·Sus ingresos no salariales (intereses, dividendos, ganancias sobre capita

Si su respuesta es "SI"... En cualquiera de estas preguntas o si debía impuestos extras cuando presentó

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

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 **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) er 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

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

estatal o local ni tampoco a tratos colectivos que sean más rigurosos cor 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 ur escrito antes de someterse a la prueba, el derecho a negarse a someterse a la prueba o a descontinuarla, 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 presentar acciones

W-4. Consulte a su empleador para obtener una copia del Formulario W-4 o

Es momento que revise su retención en la renta. Para más detalles, obtenga la Publicación 919, Cómo Ajusto mi Impuesto por Retención en la Fuente?, o use la

Empleador: Por favor presente o publique este Anuncio en la Cartelera de

Mensajes de forma que sus empleados puedan verlo. Por favor indique en

donde pueden obtener los formularios y la información sobre este tema.

presentar sus propias acciones judiciales LA LEY EXIGE QUE LOS EMPLEADORES EXHIBAN ESTE AVISO DONDE LOS **EMPLEADOS Y LOS SOLICITANTES DE EMPLEO LO PUEDAN VER**

legales para impedir violaciones y evaluar sanciones civiles contra los

infractores. Los empleados o solicitantes de empleo también pueden



TRABAJO DE LOS EE.UU.

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO (FLSA-siglas en inglés)

SALARIO MINIMO FEDERAL \$7.25 POR HORA PAPETIR DEL 24 PETILIDIDE 2009

La ley exige que los empleadores exhiban este cartel donde sea visible por los empleados. AGO POR SOBRETIEMPO Por lo menos tiempo y medio (1½) de la tasa regular de pago por todas las horas NORES 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 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

EXTRACCIÓN DE LECHE MATERNA EN EL TRABAJO La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que una empleada de enfermería extraiga leche materna para su bebé lactante durante un año después del nacimiento del bebé cada vez que la empleada necesite extraer leche materna. Los empleadores deben proporcionar un lugar, que no sea un baño, que esté protegido de la vista y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y el público, que pueda ser utilizado por la empleada para extraer leche materna. 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 mponer 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 nenores que resulte en la muerte o una lesión seria de un empleado menor de edad, y tales avaluaciones pueden duplicarse cuando se determina que los incumplimientos fueron deliberados o repetidos. La ley ambién prohíbe tomar represalias o despedir a los trabajadores que presenten una queja o que participen en

Ciertas ocupaciones y establecimientos están exentos del salario mínimo y/o del pago de horas extras. Ciertas exenciones limitadas también se aplican a los requisitos de extracción de leche materna en el 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

"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 A ciertos estudiantes de tiempo completo, estudiantes alumnos, aprendices, y trabajadores con

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU 1-866-487-9243

discapacidades se les puede pagar menos que el salario mínimo bajo certificados especiales expedidos por



FLORIDAC®MMERCE

La igualdad de oportunidades es ley Es ilegal que este beneficiario de asistencia financiera federal discrimine por los

contra cualquier individuo en los Estados Unidos por motivos de raza, color, religión, sexo, origen nacional, edad, contra cualquier beneficiario de programas asistidos financieramente baio el Título I de la Ley de Oportunidades e nnovación de la Fuerza Laboral (WIOA), basándose en el estado de ciudadanía del beneficiario, o su participación en ualquier programa o actividad asistido financieramente bajo el Título I de WIOA

El beneficiario no debe discriminar en ninguna de las siguientes áreas: · al decidir quién será admitido o tendrá acceso a cualquier programa o actividad con asistencia financiera bajo el • al brindar oportunidades o tratar a cualquier persona con respecto a dicho programa o actividad; o al tomar decisiones laborales en la administración de dicho programa o actividad, o en relación con este.

Si cree que ha sido objeto de discriminación en virtud de un programa o actividad con asistencia financiera bajo el Título I de WIOA, puede presentar una queja dentro de los 180 días siguientes a la fecha de la presunta discriminación Julisa Nnorom, Oficial de Igualdad de Oportunidades, Oficina de Derechos Civiles (OCR) Centro de Derechos Civiles (CRC) Departamento de Comercio de Florida Departamento de Trabajo de EE, UU, Caldwell Building - MSC 150 200 Constitution Avenue NW 107 East Madison Street Room N-4123 Tallahassee, Florida 32399-4129 Washington, DC 20210

Qué hacer si cree que ha sufrido discriminación

Si presenta su queja ante la Oficina de Derechos Civiles (OCR), debe esperar hasta que la OCR emita un Aviso de acción nitiva por escrito, o hasta que hayan pasado 90 días (lo que ocurra primero), antes de presentarla ante el Centro de Perechos Civiles (CRC). (Consulte la dirección antes mencionada). Si la OCR no le entrega un Aviso de acción definitiva por escrito dentro de los 90 días siguientes al día en que presentó u queja, no tiene que esperar a que la OCR emita ese Aviso antes de presentar una queja ante el CRC. Sin embargo, debe presentar su queja ante el CRC dentro de los 30 días posteriores a la fecha límite de 90 días (en otras palabras,

Fax: 850-921-3122 Email: Derechos.Civiles@commerce.fl.gov

TTY a través del Servicio de retransmisión de Florida (FRS): 711

Un empleador/programa que ofrece igualdad de oportunidades

Contamos con ayudas y servicios auxiliares para personas con discapacidades según se soliciten.

Para más información o presentar una queja, comuníquese con la Oficina de Derechos Civiles Florida Department of Commerce Caldwell Building – MSC 150 107 East Madison Street Tallahassee, Florida 32399-4129 Teléfono: 850-921-3205

Si la OCR le entrega un Aviso de acción definitiva por escrito sobre su queja, pero no está

su queja ante el CRC dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que recibió el Aviso de

satisfecho con la decisión o resolución, puede presentar una queja ante el CRC. Debe presenta

DFS-F4-2026 Revised March 2010 (Fraud reporting link updated May 2021)

COMPENSACIÓN POR ACCIDENTES **DETRABAJO LABORA PARA USTED:**



Si usted se lastima en su lugar de empleo:

1. Notifique a su empleador inmediatamente para obtener el nombre de un medico autorizado. Puede que el seguro de compensación por accidentes de trabajo no pague sus cuentas médicas si usted no reporta su accidente lo mas antes posible a su empleador.

2. Notifique al medico y a su personal que usted se lastimó en su lugar de empleo para que las cuentas medicas sean debidamente remitidas.

3. Si usted tiene algún problema con su reclamo o si tiene demasiadas demoras en su tratamiento, comuníquese con la División de Compensación por Accidentes de Trabajo al 1-800-342-1741.

Compensación por accidentes de trabajo paga por todos los gastos médicos y tratamientos autorizados que se relacionen con su lesión u enfermedad y sean médicamente necesarios.

Si usted no puede trabajar o su ingreso es reducido debido a una lesión u enfermedad relacionada con su trabajo, y ha estado incapacitado por más de siete días, puede que sea elegible para recibir compensación por una porción de su sueldo.

Esta notificatión debe ser colocada y mantenida a la vista por el empleador en y alrededor del lugar a lugares de empleo. Estado de la Florida, División de Compensación por Accidentes de Trabajo

> **PONGA LA ETIQUETA DE LA COMPAÑÍA DE SEGUROS AQUÍ.**

pagadas a personas que proveen información al Departamento de Servicios Financieros que conduzca al arresto y convicción de aquellos que cometen fraude de seguros, incluyendo empleadores que ilegalmente dejan de obtener un seguro por accidentes de trabajo. Se puede reportar sospechas de fraude al

Departamento llamando al 1-800- 378-0445 o por correo electrónico al https://first.fldfs.com

dicha información si se actúa sin malicia, fraude o

69L-6.007, F.A.C. Compensation Notice

Recompensas de hasta \$25,000.00 pueden ser

RECOMPENSA DE \$25,000

PROGRAMA DE RECOMPENSACIÓN ANTI FRAUDE

Nadie es sujeto a responsabilidad civil por someter

mala fe.

COMM OCR 09/23

FLSP-1024-F04

RT-83SP

R. 08/23