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

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.

¿Quién está Protegido?
- Empleados (actuales y anteriores), incluyendo gerentes y empleados temporales
- Aplicantes de trabajo
- Miembros de sindicatos y Solicitantes de membresía en un sindicato

¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales?
Según las leyes de la EEOC, un empleador no puede discriminarlo, independientemente de su estatus migratorio, por motivos de:
- Raza
- Color
- Religión
- Origen nacional
- Sexo (incluyendo embarazo, parto, y condiciones médicas relacionadas, orientación sexual o identidad de gnero)
- Edad (40 años o más)
- Discapacidad
- Información genética(incluyendo solicitudes del empleador para la compra, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos o historial médico familiar)
- 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 por embarazo

¿Qué Organizaciones están Cubiertas?
- La mayoría de los empleadores privados
- Gobiernos estatales y locales (como empleadores)
- Instituciones educativas (como empleadores)
- Sindicatos
- Agencias de empleo

¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?
Todos los aspectos del empleo, incluyendo:
- Despidos
- Acoso (incluyendo conducta física o verbal no deseada)
- Contratación o promoción
- Asignaciones
- Remuneración (salarios desiguales o compensación)
- Falta de proporcionar adaptaciones razonables para una discapacidad; embarazo, parto o condición médica relacionada al embarazo o parto; o para la observancia o práctica de una creencia religiosa sincera
- Beneficios
- Formación profesional
- Clasificación
- Referencias
- Obtención o divulgación de información genética de los empleados
- Solicitud o divulgación de información médica de los empleados
- Conducta que podría desalentar razonablemente a alguien de oponerse a la discriminación, presentar un cargo o participar en una investigación o procedimiento
- Conducta que coaccione, intimide, amenace o interfiera con el ejercicio de sus derechos por parte de alguien, o alguien que ayude o aliente a otra persona a ejercer sus derechos, en relación con la discriminación por discapacidad (incluyendo las adaptaciones) o adaptaciones por embarazo

¿Qué Puede Hacer si Cree que ha Ocurrido Discriminación?
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 de las siguientes maneras:

Presentar una consulta a través del Portal Público de la EEOC: *https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx*

Llame 1–800–669–4000 (número gratuito)
1–800–669–6820 (TTY)
1–844–234–5122 (Video Teléfono de ASL)

Visite una Oficina de Campo de la EEOC (información en *www.eeoc.gov/field-office*)

Corre Electrónico: *info@eeoc.gov*

Información adicional sobre la EEOC, 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 siglas en inglés) del Departamento de Trabajo hace cumplir los compromisos de no discriminación y acción afirmativa de las empresas que hacen negocios con el gobierno federal. Si está solicitando un trabajo con, o es un empleado de una empresa con un contrato o subcontrato federal, usted está protegido(a) por la ley federal contra la discriminación en las siguientes bases:

Raza, Color, Religión, Sexo, Orientación Sexual, Identidad de Género, Origen Nacional La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por parte de los contratistas federales por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género u origen nacional, y requiere acción afirmativa para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo.

Preguntar, Divulgar o Discutir Salarios La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, protege a los solicitantes y empleados de contratistas federales de la discriminación basada en preguntar, divulgar o discutir su compensación o la compensación de otros solicitantes o empleados.

Discapacidad La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, protege a las personas calificadas con discapacidades contra la discriminación en la contratación, promoción, despido, pago, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo por parte de contratistas federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables a las limitaciones físicas o mentales conocidas de una persona con una discapacidad que de otro modo calificaría y que es un solicitante o empleado, a menos que haga una dificultad excesiva para el empleador. La Sección 503 también requiere que los contratistas federales tomen medidas afirmativas para emplear y promover a personas calificadas con discapacidades en todos los niveles de empleo, incluyendo a nivel ejecutivo.

Estatus Protegido Como Veterano El Acta de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, modificada, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y requiere acción afirmativa para reclutar, emplear y avanzar en el empleo a veteranos discapacitados, veteranos recientemente separados (es decir, 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 con medallas de servicio de las fuerzas armadas.

Represalias Se prohíben las represalias contra una persona que presente una queja por discriminación, participe en un procedimiento de la OFCCP o se oponga a la 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 discriminar o acción afirmativa bajo las autoridades de la OFCCP debe comunicarse de 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 (llamada gratuita).

Si es sordo, tiene problemas de audición o tiene una discapacidad del habla, marque 7-1-1 para acceder a los servicios de retransmisión de telecomunicaciones. También se puede contactar a la OFCCP enviando una pregunta en línea a la mesa de ayuda de la OFCCP en *https://ofccphelpdesk.dol.gov/s/*, o llamando a una oficina regional o distrital de la OFCCP, que figura en la mayoría de los directorios telefónicos bajo el Departamento de Trabajo de los EE.UU y en la página web "Contáctenos" de la OFCCP en *https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact*.

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

Raza, Color, Origen Nacional, Sexo Además de las protecciones del Título VII del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, el Título VI del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, u origen nacional en programas o actividades que reciben asistencia financiera. La discriminación laboral está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de la asistencia financiera es la provisión de empleo, o cuando la discriminación laboral cause o pueda causar discriminación en la prestación de servicios bajo dichos programas. El Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 prohíbe la discriminación laboral por razón de sexo en programas o actividades educativas que reciben asistencia financiera federal.

Personas con Discapacidades La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Está prohibida la discriminación en todos los aspectos de empleo contra las personas con discapacidades que, con o sin ajustes razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo. Si cree que ha sido discriminado(a) en un programa de cualquier institución que recibe asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

(Actualizado 6/27/2023)

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

¿Qué es la licencia FMLA? La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA) es una ley federal que proporciona a los empleados elegibles una **licencia con protección laboral** por las razones familiares y médicas adecuadas. La División de Salarios y Horas (WHD) del Departamento de Trabajo de los 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
- Su condición de salud mental o física grave que le incapacite para trabajar,
- Para cuidar a un cónyuge, hijo(a) o padre/madre que tenga una condición de salud grave
- Ciertas razones de calificación relacionadas con el despliegue en el extranjero de su cónyuge, hijo(a) o padre/madre que sea miembro de las fuerzas armadas.

Un empleado elegible que sea el cónyuge, hijo(a), padre/madre o pariente más cercano de un miembro de las fuerzas armadas con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse hasta 26 semanas laborales** de licencia FMLA en un solo período de 12 meses para cuidar al miembro de las fuerzas armadas. Tiene derecho a usar la licencia FMLA en **un bloque de tiempo.**

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 **no 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
- Su empleador tiene al menos 50 empleados dentro de 75 millas de lugar de trabajo.

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 **una** de las siguientes condiciones:
- 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 Administración de Personal.

Cómo solicito la licencia FMLA? En general, **para solicitar una licencia FMLA debe**:
- Seguir las políticas normales de su empleador para solicitar la licencia,
- Dar aviso al menos 30 días antes de su necesidad de licencia FMLA, o
- Si no es posible avisar con antelación, notifíquelo lo antes posible.

Usted **no tiene que compartir un diagnóstico médico** pero debe proporcionar 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 misma razón al solicitar una licencia adicional. Su **empleador puede solicitar 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 afecta a ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni reemplaza a ninguna ley estatal o local o convenio colectivo que otorgue mayores derechos de licencia familiar o médica. Los empleados estatales pueden estar sujetos a ciertas limitaciones en demandas directas con respecto a la licencia por sus propias condiciones de salud graves. La mayoría de los empleados federales y ciertos empleados del Congreso también están cubiertos por la ley, pero están sujetos a la jurisdicción de la Oficina de Administración de Personal o del Congreso de los Estados Unidos.

¿Qué debe hacer mi empleador? Si usted es elegible para la licencia FMLA, su **empleador debe:**
- Permitirle tomar tiempo libre con protección laboral por una razón que califique,
- 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 no puede 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 debe notificarle por escrito:**
- Acerca de sus derechos y responsabilidades bajo la FMLA, y
- Cuánto de su licencia solicitada, si la hubiera, será licencia protegida por la FMLA.

¿Dónde puedo encontrar más información?
Llame al **1-866-487-9243** o visite **dol.gov/fmla** para obtener más información. Si cree que sus derechos bajo la FMLA han sido violados, puede presentar una queja ante el WHD o presentar una demanda privada contra su empleador en la corte. **Escanee el código QR para obtener información sobre nuestro proceso de quejas del WHD.**

ESCANEEME

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

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

DERECHOS DE REEMPLEO
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 después de la terminación del servicio; y
- usted no haya sido retirado(a) del servicio por despido deshonroso o bajo condiciones no honorables.

Si usted es elegible para ser reempleado(a), debe ser restituido(a) en el trabajo y los beneficios que haya logrado de no haber estado en servicio militar o, en algunos casos, un trabajo similar, le serán restituidos.

DERECHO 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 un empleador no puede negárselos: • empleo inicial; • reempleo; • retención en el empleo; • ascenso; o • cualquier beneficio del empleo debido a este estatus.

PROTECCIÓN DEL SEGURO MEDICO
- 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 el 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 USERRA en: **https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra**
- Si usted presenta una queja con veterinarios y VETS no está en condiciones de resolverlo, usted puede solicitar que su caso se remita al Departamento de Justicia o 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.

Fecha de publicación — Mayo 2022

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 USERRA, 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.

U.S. Department of Labor 1-866-487-2365 · U.S. Department of Justice · Office of Special Counsel · Employer Support Of The Guard And Reserve 1-800-336-4590

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

_____
(Nombre Firme)
Este Como Sigue:

☐ *Semana* ☐ *Revista Bisemanal* ☐ *Mensualmemte* ☐ *Otros* _____

Por: _____ *Titulo:* _____

Seguridad y Salud en el Trabajo
¡ES LA LEY!

Departamento de Trabajo de los EE. UU. · OSHA® Administración de Seguridad y Salud Ocupacional

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 trabajo.
- 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

OSHA 3187-06-2018 Ley Para Los Trabajadores – Spanish

FLORIDA COMMERCE
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.

ES POSSIBLE QUE DEBA VERIFICAR SU RETENCIÓN

Desde la última vez que presentó el Formulario W-4 a su empleador usted...
- Se casó o divorció?
- Ganó o perdió a un dependiente?
- Cambió su nombre?

Hubo grandes cambios en...
- Sus ingresos no salariales (intereses, dividendos, ganancias sobre capital, etc.)?
- El ingreso salarial de su familia (usted o su esposa empezaron o dejaron de trabajar)?
- Sus deducciones detalladas?
- Sus créditos fiscales?

Si su respuesta es "SI"...
En cualquiera de estas preguntas o si debía impuestos extras cuando presentó su último reintegro, puede que tenga que llenar nuevamente un Formulario W-4. Consulte a su empleador para obtener una copia del Formulario W-4 o llame al IRS al 1-800-829-3676.

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 Calculadora de Retención en la Fuente en **www.irs.gov/individuals** en la página web del IRS.

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.

IRS
Department of the Treasury
Internal Revenue Service www.irs.gov

Publication 213
(Rev.8-2009)
Cat. No. 11047P

DERECHOS DEL EMPLEADO | LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADO CONTRA LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO

La Ley Para La Protección del Empleado contra la Prueba de Polígrafo le prohíbe a la mayoría de los empleadores del sector privado que utilice pruebas con detectores de mentiras durante el período de pre empleo o durante el servicio de empleo.

PROHIBICIONES Generalmente se le prohíbe al empleador que le exija o requiera a un empleado o a un solicitante a un trabajo que se someta a una prueba con detector de mentiras, y que despida, discipline, o discrimine de ninguna forma contra un empleado o contra un aspirante a un trabajo por haberse negado a someterse a la prueba o por haberse acogido a otros derechos establecidos por la Ley.

EXENCIONES Esta Ley no afecta a los empleados de los gobiernos federal, estatales y locales. Tampoco se aplica a las pruebas que el Gobierno Federal les administra a ciertos individuos del sector privado que trabajan en actividades relacionadas con la seguridad nacional. La Ley permite la administración de pruebas de polígrafo (un tipo de detector de mentiras) en el sector privado, sujeta a ciertas restricciones, a ciertos aspirantes para empleos en compañías de seguridad (vehículos blindados, sistemas de alarma y guardias). También se les permite el uso de éstas a compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos. La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo, sujeta a ciertas restricciones, a empleados de empresas privadas que estén bajo sospecha razonable de estar involucrados en un incidente en el sitio de empleo (tal como un robo, desfalco, etc.) que le haya ocasionado daños económicos al empleador. La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratos colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas de polígrafo.

DERECHOS DE LOS EXAMINADOS En casos en que se permitan las pruebas de polígrafo, éstas deben ser administradas bajo una cantidad de normas estrictas en cuanto a su administración y duración. Los examinados tienen un número de derechos específicos, incluyendo el derecho de advertencia por escrito antes de someterse a la prueba, el derecho a negarse a someterse a la prueba o a 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 legales para impedir violaciones y evaluar sanciones civiles contra los infractores. Los empleados o solicitantes de empleo también pueden 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 FÁCILMENTE.

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd

WHD
WH1462 SPA REV 02/22

FLORIDA LAW PROHIBITS DISCRIMINATION BASED ON:
RACE, COLOR, RELIGION, SEX, NATIONAL ORIGIN, DISABILITY, AGE, PREGNANCY OR MARITAL STATUS

WHAT IS COVERED UNDER THE LAW:
• EMPLOYMENT • PUBLIC ACCOMMODATIONS
• RETALIATION AFTER FILING A CLAIM
• 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**

LA LEY DE LA FLORIDA PROHIBE DISCRIMINACIÓN BASADA EN:
RAZA, COLOR, RELIGIÓN, SEXO, ORIGEN NACIONAL, INCAPACIDAD, EDAD, EMBARAZO, O ESTADO CIVIL.

LO QUE ESTÁ CUBIERTO BAJO LA LEY:
• EMPLEO • LUGARES DE ACOMODO PÚBLICO • ACCIÓN VENGATIVE DESPUES DE PRESENTAR UNA QUEJA • ACCIÓN VENGATIVA EN CONTRA DE PRESENTAR UNA 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 16 y 17 años	Menores de 14 y 15 años
ASISTENCIA A LA ESCUELA	NO pueden trabajar durante el horario escolar a menos que cumplan con los criterios de restricciones horarias que se enumeran a continuación.	Florida: No pueden trabajar durante el horario escolar (aplican algunas excepciones).
		Según lo dispuesto en 450.021(1), ninguna persona de 13 años o menos se empleará, o se le permitirá o hará trabajar en cualquier ocupación remunerada en ningún momento (consulte las Restricciones de edad).
PERMITS TO WORK	No requerido según la ley de Florida..	
HORAS DE TRABAJO, CUANDO LA ESCUELA ESTÁ EN SESIÓN	Puede trabajar hasta 30 horas semanales. No antes de las 6:30 a. m. ni después de las 11 p. m. y por no más de 8 horas al día cuando la escuela está programada para el día siguiente, excepto en días festivos o domingos. En los días en que no hay clases, no hay restricciones de horario.	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 horas al día en los días escolares, cuando sigue un día escolar. Puede trabajar hasta 8 horas el viernes, sábado, Domingo, y en los días no escolares, cuando no siguen los días escolares, hasta las 9 p. m., por un máximo diario de 3 horas en días escolares, 8 horas en días no escolares; el máximo semanal es de 18 horas; no antes de las 7 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 (vacaciones de verano; recesos de invierno y primavera)	Sin limitaciones Nota: Las ocupaciones peligrosas todavía se aplican a los menores.	Florida: Puede funcionar por hasta 8 horas por día y hasta 40 horas por semana; no podrá trabajar antes de las 7 a. m. ni después de las 9 p. m.
DÍAS POR SEMANA	Los menores de 15 años o menos no pueden trabajar más de 6 días consecutivos en una semana.	
DESCANSOS	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 más.	
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.	

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 18 años no podrán trabajar en las siguientes ocupaciones:
•Trabajar con o cerca de explosivos o sustancias radioactivas
•Operando vehículos motorizados
•Talando o aserrando
•Operando máquinas procesadoras de carne motorizadas, incluyendo cortadoras de carne y verduras, mataderos, empacando, procesando o renderizando carne.
•Trabajando en andamios, techos o escaleras de más de 6 pies; o construyendo edificios no residenciales
•Derrumbando, demoliendo o excavando
•Ocupaciones en minería
•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 maquinaria en movimiento.

Los menores de 14 y 15 años no podrán trabajar en estas ocupaciones:
•Operando cualquier maquinaria motorizada que no sean máquinas de oficina, incluyendo todas las cortadoras y cortacéspedes eléctricos.
•Manteniendo o reparando de máquinas o equipos.
•Trabajando en congeladores o refrigeradores de carne.
•Operando, configurando, ajustando o limpiando cortadoras, picadoras, picadoras para carne o verduras y cortadoras de alimentos y batidoras de panadería eléctricas.
•Operando vehículos de motor
•Ocupaciones de fabricación, minería o procesamiento donde se fabriquen, extraigan o procesen bienes.
•Cocinando (se aplican algunas excepciones) y horneando.
•Trabajando en ocupaciones de transporte, almacén y almacenamiento,
•Comunicaciones y construcción (excepto oficina); salas de calderas o máquinas
•Cargando y descargando camiones
•Trabajando en servicios públicos de mensajería.
•Manejando ciertos animales peligrosos
•Realizando ventas puerta a puerta de productos como empleo (aplican algunas excepciones)
•Pintando con pistola

EXCEPCIONES
Restricciones horarias – (solo las restricciones horarias; se aplican restricciones de peligros hasta los 18 años).
•Menores que han estado casados
•Menores que se hayan 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.

EXCEPCIONES
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.
•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 intereses o con las circunst