reducido debido a una lesión u enfermedad relacionada con su trabajo, y ha estado

Recompensa de \$25,000.00

PROGRAMA DE RECOMPENSACIÓN ANTI FRAUDE

Recompensas de hasta **\$25,000.00** pueden ser pagadas

a personas que proveen información al Departamento

convicción de aquellos que cometen fraude de seguros

[,] un seguro por accidentes de trabajo. Se puede reportar

1-800-378-0445 o por correo electrónico al

de Servicios Financieros que conduzca al arresto y

sospechas de fraude al Departamento llamando al

https://first.fldfs.com

someter dicha información si se actúa

FED

sin malicia, fraude o mala fe

Nadie es sujeto a responsabilidad civil por

incapacitado por más de siete días,

compensación por una

FED Sus derechos de personal según la Ley de Licencia Familiar y Médica

La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés) es una ley federal que proporciona al personal elegible licencias con protección del empleo por razones familiares y médicas que califiquen. La División de Horas y Salarios (WHD, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo de EE. UU. hace cumplir la FMLA para la mavoría del personal.

El personal elegible puede tomarse licencias de FMLA de hasta 12 semanas de trabajo en un periodo de 12 meses por: El nacimiento, la adopción o la ubicación de hogar adoptivo de un niño o niña, Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar,

El cuidado de su cónyuge, hijos, hijas o padres con enfermedades mentales o físicas graves, y Ciertas razones que califican, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar. El personal que sea cónyuge, hijo, hija, padre, madre o familiar cercano de una persona cubierta en el servicio militar con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse una licencia de FMLA de hasta 26 semanas de trabajo** en un solo periodo de 12 meses para

Puede que usted tenga derecho a usar la licencia de FMLA en un bloque de tiempo. Cuando haya una necesidad médica o se permita por otro motivo, puede tomar una licencia de FMLA **de forma intermitente en bloques separados, o con un horario reducido** trabajando menos horas al día o a la semana. Lea la hoja informativa #28M(c) para obtener más información. La licencia de FMLA no es una licencia paga, pero usted puede elegir, o puede que su empresa le exija, utilizar cualquier licencia paga

proporcionada por la empresa si la política de licencias de su empresa cubre el motivo por el cuál necesita una licencia de FMLA. ¿Sov elegible para tomaruna licencia de FMLA?

Usted es **elegible** si aplican **todas** las siguientes condiciones:

Ha trabajado para su empresa durante al menos 12 meses, Tiene al menos 1250 horas de servicio para su empresa durante los 12 meses previos a su licencia, v Su empresa tiene al menos 50 integrantes del personal dentro de las 75 millas desde su lugar de trabajo.

El personal de tripulación de vuelo tiene requisitos de "horas de servicio" diferentes. Trabaja para una **empresa cubierta** si aplica **una** de las siguientes condiciones:

Trabaja para una escuela primaria o secundaria pública o privada, o Trabaja para una agencia pública, como una agencia gubernamental local, estatal o federal. La mayoría del personal está cubierta

Trabaja para una empresa privada que tiene al menos 50 integrantes del personal durante al menos 20 semanas laborales en el año

por el Título II de la FMLA, administrada por la Oficina de Administración de Personal. Cómo solicito una licencia de FMLA?

En general, para solicitar una licencia de FMLA usted debe Seguir las políticas regulares de su empresa para solicitar licencias,

Avisar con al menos 30 días de anticipación que necesita una licencia de FMLA, o Si no es posible avisar con anticipación, avisar tan pronto sea posible. Usted no tiene obligación de compartir un diagnóstico médico, pero debe proporcionar información suficiente para que su empresa pueda determinar si la licencia califica para la protección de la FMLA. Usted también debe informar a su empresa si se tomó una

licencia de FMLA anteriormente o se aprobó por el mismo motivo al solicitar una licencia adicional Su empresa puede solicitar certificación de un prestador de atención médica para verificar la licencia médica y puede solicitar certificación de una exigencia que califique.

La FMLA no afecta ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación, ni invalida ninguna ley estatal o local o acuerdo colectivo que proporcione mayores derechos de licencia familiar o médica.

El personal estatal puede estar sujeto a ciertas limitaciones al buscar demandas directas con respecto a licencias por sus propias condiciones graves de salud. La mayor parte del personal federal y cierta parte del congresional también está cubierta por la ley, pero está suieta a la iurisdicción de la Oficina de Administración de Personal de EE. UU. o al Congreso.

Si usted es elegible para una licencia de FMLA, su empresa debe:

Permitirle que se ausente del trabajo con su empleo protegido, por un motivo que califique, Continuar su plan de cobertura grupal de salud mientras se encuentra de licencia, de la misma forma que si no estuviera de licencia, y Permitirle regresar al mismo empleo, o a un empleo virtualmente igual con el mismo salario, los mismos beneficios y otras

condiciones de trabajo, incluidos los turnos y la ubicación, al finalizar su licencia. Su **empresa no puede interferir con sus derechos de la FMLA** ni amenazar ni castigarle por ejercer sus derechos en virtud de la ley. Por ejemplo, su empleador no puede tomar represalias contra usted por solicitar una licencia de FMLA o cooperar con una investigaciói

Tras tomar conocimiento de que su necesidad de tomar una licencia es por un motivo que califica según la FMLA, su empresa debe confirmar si usted es elegible o no para la licencia de la FMLA. Si su empresa determina que usted es elegible, su empresa debe Sobre sus derechos y responsabilidades en virtud de la FMLA, y

Si cree que sus derechos según la FMLA han sido violados, puede presentar una denuncia ante la WHD o presentar una demanda privada

contra su empresa en la corte. Escanee el código QR para conocer más sobre el proceso de denuncias de la WHD. UNITED STATES OF AMERICA

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS

• Qué parte de su licencia solicitada, si la hubiera, será protegida por la FMLA.

¿Dónde puedo encontrar más información?

Llame al 1-866-487-9243 o visite dol.gov/fmla para conocer más



pensación por acciden raba o abora para us 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

Si usted se lastima en su lugar de empleo:

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.

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

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

PONGA LA ETIQUETA DE LA COMPAÑÍA DE SEGUROS AQUÍ

- Su Empleador está registrado con el Departamento de Ingreso de Florida como empleador responsable, bajo la Ley de sistencia de Reempleo de Florida. Esto significa que **Ustedes**, como empleados, están cubiertos por el Programa de
- egibles. <mark>Esos impuestos son pagados por su empleador y por ley, no se pueden descontar de los salarios de los</mark>
- lsted puede ser elegible para recibir beneficios de asistencia de reempleo si reúne los siguientes requisitos:

sistencia de Reempleo, previamente conocido como Programa de Compensación por Desempleo

- Debe solicitar los beneficios en https://connect.myflorida.com Debe registrarse para trabajar en www.employflorida.com
- Debe de estar apto para trabajar y **Disponible para trabajo** debido a la falta de trabajo, si sus salarios durante esa semana son menores que el monto de su beneficio semanal.

Usted puede presentar un reclamo por desempleo parcial por aquella semana en la que trabaje menos del horario completo

Empleados:

- grado con una pena máxima de 5 años de cárcel y una multa de \$5,000.
- Renunciar voluntariamente a un trabaio sin causa justificada atribuible al empleador podría conllevar la descalificación hasta que gane una cantidad establecida de salarios en el nuevo empleo. Si tiene alguna pregunta con respecto a los beneficios de asistencia de reempleo. comuníquese con el Florida Denartamento de Comercio, Programa de Asistencia de Reempleo e

DIVISIÓN DE SERVICIOS PARA TRABAJADORES 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 F

LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADO CONTRA LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO

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 ninquna 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 Lev 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

La Ley permite la administración de pruebas de polígrafo (un tipo de detector de mentiras) en el sector privado, suieta a ciertas restricciones, a ciertos aspirantes para empleos en compañías de seguridad (vehículos blindados, sistemas de LA LEY EXIGE QUE LOS EMPLEADORES EXHIBAN ESTE AVISO DONDE LOS EMPLEADOS Y LOS SOLICITANTES DE EMPLEO LO PUEDAN VER FÁCILMENTE.

1-866-487-9243 www.dol.gov/agencies/whd

DERECHOS DE LOS EXAMINADOS

DERECHOS DEL EMPLEADO



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 n

REV.02/2022

Department of Economic Opportunity

EL SALARIO MÍNIMO DE FLORIDA Aviso a los empleados

Desde el 30 de septiembre de 2023, el salario mínimo de Florida será de \$12.00 por hora, con un mínimo de, al menos, \$8.98 por hora adicionales a las propinas para los empleados que reciben propinas, hasta el 29 de septiembre de 2024.

El 3 de noviembre de 2020, los votantes de Florida aprobaron una enmienda constitucional estatal para que el salario mínimo del estado se incremente gradualmente cada año hasta que alcance los \$15.00 por hora el 30 de septiembre de 2026. El 30 de septiembre de 2023, el salario mínimo de Florida incrementará a \$12.00 por hora. En lo sucesivo, el salario mínimo de Florida incrementará \$1.00 cada año hasta que alcance los \$15.00 por hora el 30 de septiembre de 2026. Comenzando en 2027, el salario mínimo se ajustará anualmente de acuerdo con la inflación.

Los empleadores no podrán tomar represalias contra los empleados que ejerzan su derecho de recibir el salario mínimo. Los derechos protegidos conforme a la Constitución Estatal de Florida incluyen el derecho de:

- presentar una querella por el presunto incumplimiento de los requisitos respecto al salario mínimo legal de parte de algún empleador;
- informarle a cualquier persona el presunto incumplimiento de los requisitos legales respecto al salario mínimo de parte de algún empleador;
- informarle a cualquier persona acerca de los derechos 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 haberle notificado a su empleador y haberle dado un plazo de quince (15) días para resolver toda reclamación de salarios no pagados tiene derecho a interponer una acción civil contra algún empleador en un tribunal de ley para recuperar los salarios atrasados, así como daños y perjuicios y honorarios de abogados.

Un empleador que sea hallado culpable de violar intencionalmente los requisitos del salario mínimo está sujeto a que se le imponga una multa de \$1,000 que deberá pagarle al estado por cada violación. El procurador general u otro funcionario designado por la Legislatura puede interponer una acción civil para hacer cumplir los requisitos respecto al salario mínimo.

ESTE AVISO TIENE ÚNICAMENTE FINALIDAD INFORMATIVA

Department of Business & Professional Regulation

LEYES CONTRA EL TRABAJO INFANTIL

El estado de Florida y la Ley Federal de Normas Razonables de Trabajo (FLSA, por sus siglas en inglés)

Protección de la salud, la educación y el bienestar de menores en el lugar de trabajo

Este cuadro resume las leyes contra el trabajo infantil del estado de Florida.

Menores de 14 v 15 años

Trabajos en congeladores o refrigeradores de carn

Operación de vehículos motorizados

Carga y descarga de camione

Trabajos con pintura en aerosol

Ocupaciones de fabricación, minería o proces

Trabajos en servicios públicos de mensajer

Páginas en la asamblea legislativa de Florida

Cocina (se aplican algunas excepciones) y horneado

Manipulación de determinados animales peligrosos

Venta puerta a puerta de productos como empleo (algunas excepcione

450.012 y 450.132 de las Leyes de Florida (FS, por sus siglas en inglés

La División de Salarios y Horas del Departamento de Trabajo de los EE. UL

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

cciones de edad — (de los requisitos de edad; las restricciones de peligro aún se aplican hasta los 18 años)

Funcionamiento, configuración, aiuste o limpieza de reba

Pueden trabajar hasta 30 horas por semana. No antes de las 6:30 a.m. ni después de las 11 p.m. y durante no más de 8 horas al día cuando haya clases programadas al día siguiente, excepto en un feriado o domingo. En los días en que no haya clases al día siguiente, no hay restricciones de horas.

Pueden trabajar hasta 15 horas por semana. No antes de las 7 a.m. ni después de las 7 p.m. y durante no más de 3 horas al día en días escolares, cuando haya clases al día siguiente. Pueden trabajar hasta 8 horas los viernes, sábados, domingos y en días no escolares, cuando no haya clases al día siguiente, hasta las 9 p.m. Máximo diario de 3 horas en días escolares, 8 horas en días escolares, 8 horas en días escolares, máximo semandi de 18 horas; no antes de las 7 a.m. ni después de las 7 p.m. y durante no más de 3 horas en días no escolares, cuando haya clases al día siguiente, Pueden trabajar hasta 15 horas por semana. No antes de las 7 a.m. ni después de las 7 p.m. y durante no más de 3 horas en días no escolares, cuando haya clases al día siguiente, Pueden trabajar hasta 15 horas por semana. No antes de las 7 a.m. ni después de las 7 p.m. y durante no más de 3 horas en días no escolares, cuando haya clases al día siguiente, Pueden trabajar hasta 15 horas por semana. No antes de las 7 a.m. ni después de las

Florida: No pueden trabajar durante el horario escolar (se aplican algunas excepciones)

s <mark>menores de 14 y 15 años no pueden trabajar en estas ocupaciones:</mark> Operación de maquinaria eléctrica, excepto las máquinas de oficina, incluidas todas las segadoras y cortadoras eléctrica

Seaún lo dispuesto en 450.021(1), no se empleará a ninauna persona menor de 13 años en ocupaciones remun

las 7 p.m. Nota: La aplicación de la ley estatal permite que este grupo etario trabaje hasta 8 horas hasta las

Florida: Pueden trabajar hasta 8 horas por día y hasta 40 horas por semana; no pueden trabajar antes de las 7 a.m. ni después de las 9 p.m.

Es posible que la Ley Federal de Normas Razonables de Trabajo (FLSA) sea más restrictiva

Los menores de 15 años deben tener un descanso de 30 minutos después de trabajar 4 horas consecutivas. Esta norma se aplica a menores de 16/17 años cuando trabajan 8 horas o más

OCUPACIONES RESTRINGIDAS Esta sección representa el Capítulo 450.061: Ocupaciones peligrosas prohibidas, exenciones. Tenga en cuenta que el Proyecto de Ley 917 (2024) presentado por el Senado de Florida autoriza a los menores de 16/17 años a trabajar en construcción residencial si el menor ha obtenido su certificación de 10 horas de trabajo de la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (OSHA, por sus siglas en inglés), está bajo la supervisión directa de una persona de 21 años con al menos 2 años de experiencia relacionada, la cual cuenta con la certificación de 10 horas de trabajo de la OSHA, no está trabajando en aniquina admanito, techos, superestructura o escalera que se encuentre a más de 6 piese, y no inde a la OSHA o ley deferal relacionada de menores en el llugar de trabajo. El estado de Florida ha incorporado las 17 ocupaciones peligrosas (HO, por sus siglas en inglés) de la FLSA a la Norma contra el Trabajo Infantil de Florida. Para obtener más información sobre las HO de la FLSA, comuniquese con el Departamento de Trabajo de los EE. UU., División de Salarios y Horas, Trabajo Infantil | Departamento de Trabajo de los EE. UU. (dol.gov)

EXENCIONES PARCIALES La Ley contra el Trabajo Infantil de Florida está diseñada para servir y proteger a los menores y alentarles a permanecer en la escuela. A veces, es posible que algunos menores consideren que la ley entra en conflicto con sus mejores intereses o sus circunstancias de vida; por lo tanto, tienen derecho a solicitar una exención de la ley. Si un menor asiste a una escuela pública de educación básica y media, el distrito escolar local puede otorganle una exención. Todos los demás menores pueden pedir una solicitud comunicándose con el Programa sobre Trabajo Infantil del Departamento de Regulación Congreial y Profesional. Las solicitudes de exenciones se revisan y otorgan según cada caso específico. Para calificar, los solicitantes deben demostrar que determinados requisitos de la ley de Florida necesitan eximirse. Los empleadores deben conservar una copia de las exenciones parciales de los

. la Ley de Compensación de Trabajadores de Honda.
QUISITOS DE PUBLICACIÓN Florida: Todos los empleadores de menores deben publicar en un lugar visible en las instalaciones o el lugar de empleo, donde pueda leerse fácilmente, un cartel que notifique a los menores sobre las Leyes contra el Trabajo Infantil de Florida.

El Departamento de Regulación Comercial y Profesional de Florida y el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos abaiando iuntos para la fuerza laboral de Florida

SANCIONES Florida: El empleo de menores que infrinia las Leves contra el Trabaio Infantil de Florida puede dar lugar a multas de hasta \$2.500 por delito o a la imputación de un delito menor de segundo grado. FLSA: Multas máximas de hasta \$11.000 por menor/infracción

Florida: Los menores que participen en trabajos agrícolas (exceptuando la grania de sus padres o tutores) deben cumplir con las mismas restricciones que en otros trabajos

Menores de 16 y 17 años

res de 18 años no pueden trabajar en las siguientes ocupaciones: Trabajos con sustancias radiactivas o explosivos, o en proximidad a esto:

Manipulación de sierras circulares, sierras de banda y quillotinas

EL DEPARTAMENTO DE REGULACIÓN COMERCIAL Y PROFESIONAL DE FLORI

PROGRAMA SOBRE TRABAJO INFANTIL 2601 BLAIR STONE ROAD TELÉFONO: 850.488.3131; NÚMERO PARA LLA

s. 450.045(2), F.S

Trabajos con sustancias tóxicas, corrosivas o pesticidas, o en proximidad a estos

Tala de árboles o aserrado de mader

Destrucción, demolición o excavación

No se requiere en virtud de la legislación de Florida.

Nota: Las ocupaciones peligrosas aún se aplican a menores.

Operación de máquinas eléctricas de procesamiento de carne que incluyan rebanadoras de carne y verduras, matanza, empaquetado,

peración de panadería con maquinaria eléctrica; máquinas de formación, perforación y cizallado de metales; carpintería, productos de

eo o asistencia en el empleo de tractores con más de 20 caballos en la toma de fuerza (PTO, por sus siglas en inglés), montaca os de movimiento de tierra, cualquier maquinaria de cosecha, plantación o arado, o cualquier maquinaria en movimiento

Menores de 16/17 años que estén inscritos en un programa de educación en el hogar o en un programa escolar de enseñanza virtual

Menores de 16/17 años que hayan obtenido una exención que les permita trabajar más de 30 horas semanales. Se sique aplicando el lími

Menores que tengan exenciones de una escuela pública de educación básica y media, o de conformidad con las normas sobre trabajo infa

Trabajos en andamios, techos o escaleras que se encuentren a más de 6 pies; o construcción de edificios no residenciale

Trabajos con gases comprimidos por encima de 40 libras por pulgada cuadrada (psi, por sus siglas en inglés)

ones de horas — (solo de restricciones de horas; se aplican restricciones de peligros hasta los 18 años)

Los menores de 15 años no pueden trabaiar más de 6 días consecutivos en una semana

ISTENCIA A LA ESCUEL

RMISOS DE TRABAJO

HORAS DE TRABAJO

CTIVIDAD ESCOLAR

ÍAS POR SEMANA

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

DEPARTMENT OF LABOR DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU **LINITED STATES OF AMERICA** FED **DERECHOS DE LOS TRABAJADORES** BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO (FLSA–SIGLAS EN INGLÉS) SALARIO MÍNIMO FEDERAL \$7.25 POR HORA A PARTIR DEL 24 DE JULIO DE 2009

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

(Fraud reporting link updated May 2021)

DFS-F4-2026

Revised March 2010

Algunos empleadores clasifican incorrectamente a sus trabajadores como "contratistas independientes" cuando en realidad son empleados según la FLSA. Es importante conocer la diferencia entre los dos porque los empleados (a menos que estén exentos) tienen derecho a las protecciones del salario mínimo y del pago de sobretiempo bajo la FLSA y los contratistas correctamente clasificados como independientes no lo tienen.

WHV

FED

DEPARTAMENTO DE TRABAJO

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS

A ciertos estudiantes de tiempo completo, estudiantes alumnos, aprendices, y trabajadores con discapacidades se les puede pagar menos que el salario mínimo bajo certificados especiales expedidos por el Departamento de Trabajo.

REV. 04/2023

REV. 05/2022

SUS DERECHOS CONFORME A USERRA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO DE LOS SERVICIOS

UNIFORMADOS

usted tiene cinco años o un tiempo menor de servicio acumulado en los servicios uniformados en el transcurso de su empleo con ese empleador específico usted regresa a trabajar o solicita reempleo de una manera oportuna tras la conclusión del servicio; y usted no ha sido separado del servicio al ser dado de baja por descalificación o bajo otras condiciones que no sean honorabl Si usted reúne los requisitos para el reempleo, deberá ser restablecido con el empleo y los beneficios que usted hubiera obtenido si no hubiera estado ausente debido al

DERECHO A ESTAR LIBRE DE DISCRIMINACIÓN Y REPRESALIAS ha solicitado ser miembro del servicio uniformado; o empleo inicial;

debido a esta situación. Además, un empleador no puede tomar represalias contra alguien que ayude en la aplicación de los derechos de USERRA, lo cual incluye testificar o hacer una declaración relacionada con un proceso bajo USERRA, incluso si esa persona no está relacionada con el servicio.

PROTECCIÓN DE SEGURO MÉDICO Incluso si no elige continuar la cobertura durante su servicio militar, usted tiene el derecho a ser reincorporado en el plan médico de su empleador cuando usted

Para obtener ayuda para presentar una queja, o para obtener cualquier otra información sobre USERRA, comuníquese con VETS al 1-866-4-USA-DOL o visite su sitio web en https://www.dol.gov/agencies/yets/. Puede consultarse a un assor interactivo de USERRA en línea en https://webapps.dol.gov Si presenta una queja ante VETS y VETS no puede resolverla, usted puede pedir que su caso se remita al Departamento de Justicia o a la Oficina del Consejero Especial (Office of Special Counsel), según corresponda, para representación. Puede saltarse el proceso de VETS y entablar una demanda civil contra el empleador por infracciones de USERRA. Los derechos anotados aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. El texto de este aviso fue preparado por VETS, y puede verse en Internet en esta dirección: attps://www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra/poster. La ley federal exige que los empleadores notifiquen a sus empleados de sus derechos conforme a USERRA, y os empleadores pueden satisfacer este requisito al poner a la vista el texto de este aviso donde habitualmente coloquen avisos para empleados.

FED U.S. Equal Employment Opportunity Commission **Conozca sus Derechos:** La Discriminación en el Lugar de Trabajo es llegal

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. Aplicantes de trabajo Raza, Color, Religión, Sexo, Orientación Sexual, Identidad de

Género, Origen NacionalLa 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.

contratistas federales de la discriminación basada en preguntar, divulgar o discutir su compensación o la comnensación de atros colicitantes.

persona con una discapacidad que de otro modo calificaría y que es un solicita empleado, a menos que haga una dificultad excesiva para el empleador. La Secc

503 también requiere que los contratistas federales tomen medidas afirmativa para emplear y promover a personas calificadas con discapacidades en todos los niveles de empleo, incluyendo a nivel ejecutivo.

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 veterano

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

oe immediato 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).

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 telecomunicac

mesa de ayuda de la OFCCP en https://ofccphelpdesk.dol.gov/s/, o llamando a un 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 <u>https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact</u>.

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA

FINANCIERA FEDERAL

ún enmendada, el Título VI del Acta de Derechos Civiles de 1964, según nendada, prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, u origen

discriminación laboral está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de

dichos programas. El Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 prohíbe

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 discriminaci

en todos los aspectos de empleo contra las personas con discapacidades que, con o sin ajustes razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo.

Preguntar, Divulgar o Discutir Salarios

Estatus Protegido Como Veterano

medallas de servicio de las fuerzas armadas

Raza, Color, Origen Nacional, Sexo

Personas con Discapacidades

¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son llegales?

Sexo (incluyendo embarazo, parto, y condiciones médicas relacionadas, orientación sexual o identidad de gnero compra, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios Interferencia, coerción o amenazas relacionadas con el ejercicio de los derechos relacionados con la discriminación por discapacidad o la

Gobiernos estatales y locales (como empleadores Agencias de empleo Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias Acoso (incluyendo conducta física o verbal no deseada) Contratación o promoción

acomodación por embarazo

ganizaciones están Cubiertas?

La mayoría de los empleadores privados

Remuneración (salarios desiguales o compensación) Falta de proporcionar adaptaciones razonables para una discapacidad; embarazo, parto o condición médica relacionada a mbarazo o parto; o para la observancia o práctica de una creencia Formación profesional Obtención o divulgación de información genética de los empleados Solicitud o divulgación de información médica de los empleados

Conducta que coaccione, intimide, amenace o interfiera con el ejercicio de sus derechos por parte de alguien, o alguien que ayud o aliente a otra persona a ejercer sus derechos, en relación con la iscriminación por discapacidad (incluyendo las adaptaciones) c Qué Puede Hacer si Cree que ha Ocurrido Discrimi in (180 o 300 días, según el lugar donde viva o trabaje). Puede rse con la EEOC de cualquiera de las siguientes manera una consulta a través del Portal Público de la EEOC: https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx

1-800-669-6820 (TTY) 1-844-234-5122 (Video Teléfono de ASL) una Oficina de Campo de la EEOC (información en **Corre Electrónico:** *info@eeoc.gov*

EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O

SUBCONTRATOS FEDERALES

ONLINE

REV. 06/27/2023

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 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

DISCRIMINACIÓN RAZA, COLOR, RELIGIÓN, SEXO, ORIGEN NACIONAL, INCAPACIDAD, EDAD, EMBARAZO, O ESTADO CIVIL LO QUE ESTÁ CUBIERTO BAJO LA LEY: • LUGARES DE ACOMODO PÚBLICO ACCIÓN VENGATIVE DESPUES DE PRESENTAR UNA OUEJA ACCIÓN VENGATIVA EN CONTRA DE PRESENTAR UNA QUEJA ¡Si usted siente que ha sido discriminade visite nuestra página web o llámenos. LA COMISIÓN DE RELACIONES **HUMANAS DE LA FLORIDA** Tallahassee, Florida 32399 http://FCHR.state.fl.us Teléfono: (850) 488-7082 Correo de Voz: 1-800-342-8170

LA LEY DE LA FLORIDA

PROHIBE

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 hav 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 eiercer sus derechos.
- a su empleador. Pedir copias de sus registros médicos, pruebas que miden los peligros en el trabajo,

Ver cualquieras citaciones de la OSHA emitidas

y registros de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo. Este cartel está disponible de la OSHA para gratis.

Llame OSHA. Podemos ayudar.

Proveer a los trabajadores un lugar de trabajo

Los empleadores deben:

- 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



J. J. Keller & Associates, Inc. JJKeller.com/laborlaw 800-327-6868



62781

Copyright 2024 J. J. Keller & Associates, Inc. • Neenah, WI • Printed in the USA

This poster is in compliance with federal and state posting requirements.

REV. 04/2024