Labor Laws change often. Please call your distributor twice a

Todos los trabajadores tienen el derecho a:

Un lugar de trabajo seguro.

SKU: FL2-27X40-SP

- 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.
- Pedirle a la OSHA inspeccionar su lugar de trabajo si usted cree que hay condiciones peligrosas o insalubres. Su información es confidencial. Algún representante suyo puede comunicarse con OSHA a 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
- Ver cualquieras citaciones de la OSHA emitidas a su empleador.

ejercer sus derechos.

- 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.
- Reportar a la OSHA todas las fatalidades relacionadas con el trabajo dentro de 8 horas, y todas hospitalizaciones, amputaciones y la perdida de un ojo dentro de 24 horas.
- 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.

Los empleadores de tamaño pequeño y mediano pueden recibir ASISTENCIA GRATIS para identificar y corregir los peligros sin citación o multa, a través de los programas de consultación

apoyados por la OSHA en cada estado.



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

Igualdad de Oportunidades en el Empleo

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

solicitar un trabajo, la EEOC puede ayudarle.

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

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

 Agencias de empleo ¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son llegales? Según las leyes de la EEOC, un empleador no puede discriminarlo, independientemente de su estatus migratorio, por motivos de:

 Religión Origen nacional

Sindicatos

 Sexo (incluyendo embarazo y condiciones relacionadas, orientación sexual o identidad de genero) • Edad (40 años o más) Discapacidad

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

Información genética (incluyendo solicitudes del empleador para

la compra, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios

ejercicio de los derechos relacionados con la discriminación por discapacidad o la acomodación por embarazo ¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?

Todos los aspectos del empleo, incluyendo: 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 o para la creencia, observancia o práctica de una fe religiosa sinceramente realizada

 Formación profesional Clasificación Referencias

Beneficios

· 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

(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

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

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

Visite una Oficina de Campo de la EEOC

1-800-669-6820 (TTY)

siguientes bases:

Reempleo de Florida.

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

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.

Raza, Color, Religión, Sexo, Orientación Sexual, Identidad de

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

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 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

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,

Raza, Color, Origen Nacional, Sexo

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

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

Ley de Programa de Asistencia de Reempleo

A los Empleados: • Su Empleador está registrado en el Departamento de Ingresos de Florida como un empleador responsable bajo la Ley de Asistencia de Reempleo de Florida. Esto significa que usted, como empleados, está cubierto por el Programa de Asistencia de Reempleo, anteriormente conocido como Programa de Compensación de Desempleo. • Los impuestos de asistencia de reempleo financian los beneficios pagados a los trabajadores desempleados elegibles. Esos impuestos

los paga su empleador y, por ley, no pueden deducirse de los salarios de los empleados. Puede ser elegible para recibir beneficios de asistencia de reempleo si cumple con los siguientes requisitos: . Debe estar total o parcialmente desempleado por causas ajenas a su voluntad.

2. Debe solicitar los beneficios en https://connect.myflorida.com.

3. Debe registrarse para trabajar en www.employflorida.com. 4. Debe tener un historial de empleo y salarios suficientes.

5. Debe ser **capaz** de trabajar y estar disponible para trabajar. • Puede presentar un reclamo de desempleo parcial por cualquier semana que trabaje menos de tiempo completo debido a la falta de trabajo si su salario durante esa semana es menor que el monto de su beneficio semanal. • Debe informar todas las ganancias al reclamar beneficios. No hacerlo es un delito grave de tercer grado con una pena máxima de 5 años de prisión y una multa de \$5,000.

• Las altas relacionadas con la mala conducta relacionada con el trabajo pueden resultar en la descalificación con un período de penalización Y permanecer en vigencia hasta que se haya ganado una cantidad fija de salarios con un nuevo empleo. ganado una cantidad fija de salarios con un nuevo empleo.

 Renunciar voluntariamente a un trabajo sin una buena causa atribuible al empleador puede resultar en la descalificación hasta que se haya • Si tiene alguna pregunta sobre los beneficios de asistencia de reempleo, comuníquese con el Programa de Asistencia de Reempleo del Departamento de Oportunidades Económicas al:

1-800-204-2418

Departamento de Oportunidades Económicas División de Servicios de la Fuerza Laboral Programa de asistencia de reempleo

www.floridajobs.org Este aviso debe publicarse de acuerdo con la Sección 443.151 (1) de los Estatutos de Florida, de la Ley del Programa de Asistencia de



TO REORDER, CALL 1-888-488-7678 OR ORDER AT STATEANDFEDERALPOSTER.COM





• El nacimiento, adopción o colocación de crianza de un niño con usted,

paga de su empleador cubre el motivo por el cual necesita la licencia FMLA.

¿Soy elegible para tomar una licencia FMLA?

Trabaia para un empleador cubierto.

¿Cómo solicito una licencia FMLA?

¿Qué debe hacer mi empleador?

Usted es un empleado elegible si se aplica todo lo siguiente

• Ha trabajado para su empleador por lo menos 12 meses,

administrado por la Oficina de Administración de Personal.

Si es elegible para la licencia FMLA, su empleador debe:

· Acerca de sus derechos y responsabilidades FMLA, y

¿Dónde puedo encontrar más información?

Casarse o divorciarse?

Terminó un trabajo)?

Sus créditos fiscales?

DERECHOS DE REEMPLEO

de empleo debido a este estado.

para los empleados.

PROTECCIÓN DEL SEGURO MÉDICO

en algunos casos, a un trabajo comparable.

Ganar o perder un dependiente?

Hubo cambios importantes en ...

¿Sus deducciones detalladas?

En general, para solicitar una licencia FMLA debe:

Trabaja para un empleador cubierto si se aplica uno de los siguientes:

· Siga las políticas normales de su empleador para solicitar licencia.

• Si no es posible avisar con anticipación, notifíquelo lo antes posible

Dar aviso por lo menos 30 días antes de su necesidad de licencia FMLA, o

• Trabajas para una escuela primaria o secundaria pública o privada, o

Para cuidar a su cónyuge, hijo o padre con una condición física o mental grave, y

semanas laborales de licencia FMLA en un solo período de 12 meses para cuidar al miembro del servicio.

r Tiene al menos 1250 horas de servicio para su empleador durante los 12 meses anteriores a su licencia, y

Los empleados de la tripulación de vuelo de las aerolíneas tienen diferentes requisitos de "horas de servicio"

• Su empleador tiene al menos 50 empleados dentro de las 75 millas de su lugar de trabajo.

sujetos a la jurisdicción de la Oficina de Administración de Personal o del Congreso de los EE. UU.

represalias contra usted por solicitar una licencia FMLA o cooperar con una investigación de WHD.

licencia FMLA. Si su empleador determina que usted es elegible, su empleador debe notificarle por escrito:

• Permitirle tomar tiempo libre del trabajo protegido por el trabajo por una razón calificada,

· Cuánto de su licencia solicitada, si alguna, será licencia protegida por FMLA.

USTED PUEDE NECESIDAD DE VERIFICAR SU RETENCIÓN

¿Sus ingresos no usuales (intereses, dividendos, plusvalías, etc.)?

¿Su ingreso salarial familiar (usted o su cónyuge comenzaron o

DERECHO A ESTAR LIBRE DE DISCRIMINACIÓN Y REPRESALIAS

acción civil contra un empleador por violaciones de USERRA.

Ley Para La Protección del Empleado contra la Prueba del Polígrafo

ocasionado daños económicos al empleador.

EMPLEO PUEDEN SER FÁCILMENTE VERLO.

UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR

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

a las pruebas de polígrafo.

WAGE AND HOUR DIVISION

Igualdad de Oportunidad es la Ley

uso de éstas a compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos.

Los empleados o solicitantes de empleo también pueden presentar sus propias acciones judiciales.

cualquiera de los programas o actividades financieramente asistidos por WIA Título I.

Veronica Owens, Equal Opportunity Officer

La Oficina de Derechos Civiles (OCR)

Department of Economic Opportunity

Caldwell Building – MSC 150

107 East Madison Street

Tallahassee, Florida 32399-4129

El destinatario no discriminará en ninguna de las siguientes áreas:

¿Que hacer si usted cree que ha experimentado discriminacion?

Igualdad (Equal Opportunity Officer) del destinatario:

LOS CHEQUES SE EMITIRÁN EN EL

CRC) (vea la dirección arriba).

AMBULANCIA:

HOSPITAL:

SUPLENTE:

OSHA:

por condiciones preexistentes), excepto por enfermedades o lesiones relacionadas con el servicio.

• Su condición de salud mental o física grave que le impide trabajar,

DERECHOS DE LOS EMPLEADOS BAJO LA LEY DE LICENCIA FAMILIAR Y MÉDICA

¿Qué es la licencia FMLA?: La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés) es una ley federal que brinda a los empleados elegibles una licencia con protección laboral por razones familiares y médicas que califiquen. La División de Horas y Salarios (WHD) del Departamento de Trabajo de EE. UU. 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:

Un empleado elegible que sea cónyuge, hijo, padre o pariente más cercano de un miembro del servicio cubierto con una lesión o enfermedad grave puede tomar hasta 26

Tiene derecho a usar la licencia FMLA en un bloque de tiempo. Cuando sea médicamente necesario o esté permitido, puede tomar la licencia FMLA de forma intermitente en

La licencia FMLA no es una licencia paga, pero puede elegir, o su empleador le exige, que use cualquier licencia paga proporcionada por el empleador si la política de licencia

• Trabaja para una agencia pública, como una agencia del gobierno local, estatal o federal. La mayoría de los empleados federales están cubiertos por el Título II de la FMLA

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 FMLA. También debe informar a su empleador si la licencia FMLA se tomó o aprobó previamente por la misma razón cuando solicite 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 ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni reemplaza ninguna ley estatal o local o acuerdo de negociación colectiva que proporcione

mayores derechos de licencia familiar o médica. Los empleados estatales pueden estar sujetos a ciertas limitaciones en la búsqueda de 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

• Permitirle regresar al mismo trabajo, oa un trabajo prácticamente idéntico con el mismo pago, beneficios y otras condiciones de trabajo, incluidos el turno y la ubicación, al

Después de darse cuenta de que su necesidad de licencia es por un motivo que puede calificar bajo la FMLA, su empleador debe confirmar si usted es elegible o no para la

Llame al 1-866-487-9243 o visite dol.gov/fmla para obtener más información. Si cree que se han violado sus derechos en virtud de la FMLA, puede presentar una queja ante

Para obtener información adicional: 1-866-4-USWAGE (1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627 www.dol.gov/whd

Departamento de Trabajo de EE. UU. • División de Horas y Salarios

Retención del IRS

USERRA

PARA USO DEL SECTOR PRIVADO Y EMPLEADORES DEL GOBIERNO ESTATAL

SUS DERECHOS BAJO USERRA LA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO DE LOS SERVICIOS UNIFORMADOS

USERRA protege los derechos laborales de las personas que, voluntaria o involuntariamente, dejan sus puestos de trabajo para realizar el servicio militar o ciertos tipos de servicio en el Sistema Médico Nacional para Desastres. USERRA también prohíbe que los empleadores

• se asegura de que su empleador reciba un aviso previo por escrito o verbal de su servicio; • tiene cinco años o menos de servicio acumulativo en los

servicios uniformados mientras trabajaba con ese empleador en particular; • regresa al trabajo o solicita reempleo de manera oportuna después de la

Si es elegible para ser reempleado, debe recuperar el trabajo y los beneficios que habría obtenido si no hubiera estado ausente debido al servicio militar o

Si usted: • es un miembro anterior o actual del servicio uniformado; • haber solicitado ser miembro del servicio uniformado; o • están obligados a servir en el servicio uniformado; entonces un empleador no puede negarle: • empleo inicial; • reempleo; • retención en el empleo; • promoción; o • cualquier beneficio

• Si deja su trabajo para realizar el servicio militar, tiene derecho a elegir continuar con la cobertura del plan de salud existente del empleador para usted y

sus dependientes hasta por 24 meses mientras esté en el ejército. • Incluso si no elige continuar con la cobertura durante su servicio militar, tiene derecho a ser reintegrado al plan de salud de su empleador cuando vuelva a ser empleado, generalmente sin períodos de espera ni exclusiones (p. ej., exclusiones

• El Servicio de Capacitación y Empleo para Veteranos (VETS) del Departamento de Trabajo de EE. UU. está autorizado para investigar y resolver quejas

1-866-4-USA-DOL o visite su sitio web en https://www.dol.gov/agencies/vets/. Se puede ver un asesor USERRA interactivo en línea en https://webapps.

dol.gov/elaws/vets/userra • Si presenta una queja ante VETS y VETS no puede resolverla, puede solicitar que su caso sea remitido al Departamento de

Justicia o la Oficina del Asesor Legal Especial, según corresponda, para representación. • También puede pasar por alto el proceso VETS y entablar una

Además, un empleador no puede tomar represalias contra ninguna persona que ayude a hacer cumplir los derechos de USERRA, lo que incluye testificar o

Los derechos enumerados aquí pueden variar según las circunstancias. El texto de este aviso fue preparado por VETS y se puede ver en Internet en esta

dirección: https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra/poster La ley federal requiere que los empleadores notifiquen a los empleados sobre sus

derechos bajo USERRA, y los empleadores pueden cumplir con este requisito mostrando el texto de este aviso donde habitualmente colocan los avisos

Proteccion Poligrafo

La Lev Para La Protección del Empleado contra la Prueba de Polígrafo le prohíbe a la mayoría de los empleadores del sector privado

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

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

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

CUMPLIMIENTO: El Secretario de Trabajo puede entablar pleitos para impedir violaciónes y evaluar sanciones civiles contra los infractores.

LA LEY REQUIERE QUE LOS EMPLEADORES EXHIBAN ESTE AVISO DONDE LOS EMPLEADOS Y LOS SOLICITANTES DE

Igualdad de oportunidades

• en contra de cualquier individuo en los Estados Unidos por razón de, raza, color, religión, sexo, edad, incapacidad, origen nacional, afiliación

en contra de cualquier beneficiario de programas asistidos financieramente bajo el Título I de "Workforce Investment Act" del 1998 (WIA),

por razón del estatus de ciudadanía siendo un imigrante legalmente autorizado para trabajar en los Estados Unidos o de su participación en

• decidiendo quien será admitido o tendrá acceso a cualquiera de los programas o actividades de WIA asistidos financieramente por el Título I

Es contra la ley que este destinatario de asistencia financiera federal discrimine por las siguientes razones:

• proveyendo oportunidades en o el tratamiento de cualquier persona con relación a dicho programa o actividad; o

• en la toma de decisiones de empleo en la administración de o en conección con dicho programa o actividad.

La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratos colectivos que sean más rigurosos con respecto

La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo, sujeta a ciertas restricciones, a empleados de empresas privadas

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.

aspirante a un trabajo por haberse negado a someterse a la prueba o por haberse acogido a otros derechos establecidos por la Ley.

que utilice pruebas con detectores de mentiras durante el período de pre-empleo o durante el servicio de empleo.

hacer una declaración en relación con un procedimiento bajo USERRA, incluso si esa persona no tiene conexión con el servicio.

de violaciones de USERRA. • Para obtener ayuda para presentar una queja o cualquier otra información sobre USERRA, comuníquese con VETS al

finalización del servicio; y • no ha sido separado del servicio con una baja que lo descalifique o bajo otras condiciones que no sean honorables.

discriminen a los miembros actuales y pasados de los servicios uniformados ya los solicitantes de los servicios uniformados.

Tiene derecho a ser reempleado en su trabajo civil si deja ese trabajo para prestar servicio en el servicio uniformado y:

Desde que presentó el formulario W-4 por última vez con su empleador A cualquiera de estos o usted debió un impuesto adicional cuando

Si puedes responder "sí" ...

sitio web del IRS.

presentó su última declaración, es posible que tenga que presentar

un nuevo Formulario W-4. Consulte a su empleador para obtener una copia del formulario W-4 o llame al IRS al 1-800-829-3676. Ahora es el

la Publicación 919, ¿Cómo puedo ajustar la retención de impuestos ?, o utilice la Calculadora de retención en www.irs.gov/individuals en el

Empleador: Por favor, cartel o publicar este tablero de boletines para

que sus empleados lo vean. Por favor, indique dónde pueden obtener

formularios e información sobre este tema.

la WHD o presentar una demanda privada contra su empleador en la corte. Escanee el código QR para obtener información sobre nuestro proceso de quejas de WHD.

Su empleador no puede interferir con sus derechos FMLA ni amenazarlo o castigarlo por ejercer sus derechos bajo la ley. Por ejemplo, su empleador no puede tomar

bloques de tiempo separados, o en un horario reducido trabajando menos horas cada día o semana. Lea la hoja informativa n.º 28M(c) para obtener más información.

Ciertas razones calificativas relacionadas con el despliegue en el extranjero de su cónyuge, hijo o padre que es miembro del servicio militar.

Trabaja para un empleador privado que tuvo al menos 50 empleados durante al menos 20 semanas laborales en el año calendario actual o anterior,

• Continuar con la cobertura de su plan de salud grupal mientras esté de licencia de la misma manera que si no hubiera tomado la licencia, y

LA DIVISIÓN DE SALARIOS Y HORAS DEL DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS

Aviso a los empleados

Salario mínimo estatal

El salario mínimo de Florida Desde el 30 de septiembre de 2022, el salario mínimo de Florida será de \$11.00 por hora, con un mínimo de, al menos, \$7.98 por hora adicionales a las propinas para los empleados

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 2022, el salario mínimo de Florida incrementará a \$11.00 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.

que ejerzan su derecho de recibir el salario mínimo. Los derechos protegidos conforme a la Constitución Estatal de Florida incluyen el presentar una querella por el presunto incumplimiento de los

Los empleadores no podrán tomar represalias contra los empleados

requisitos respecto al salario mínimo legal de parte de algún empleador;

correctamente clasificada contratistas independientes no lo son.

otorgados por el Departamento de Trabajo.

que reciben propinas, hasta el 29 de septiembre de 2023.

la Constitución Estatal de Florida y el artículo 448.110, Leyes de

Salario mínimo federal dos a pagar la tasa más alta

La ley requiere que los empleadores para visualizar este cartel donde los empleados lo puedan ver claramente

Al menos 1½ veces la tasa regular de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral.

Un empleado debe tener al menos 16 años de edad para trabajar en la mayoría de los puestos de trabajo no agrícolas y al menos 18 años para trabajar en empleos no

no mineras, trabajos no peligrosos con ciertas horas de trabajo restricciones. Diferentes reglas se aplican en el empleo agrícola. TIP DE CRÉDITO:

relacionadas, a menos que la adaptación causar al empleador una "dificultad excesiva". Una dificultad indebida se define como causar una dificultad o gasto significativo. Las "adaptaciones razonables" son cambios en el entorno laboral o en la forma en que generalmente se hacen las cosas en el trabajo.

MADRES LACTANTES (BOMBA EN EL TRABAJO): La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que una empleada lactante se extraiga leche materna para su hijo lactante durante un año después del nacimiento del niño cada vez que la empleada necesite extraerse leche materna. Los empleadores deben proporcionar un lugar, que no sea un

y otras violaciónes. El Departamento puede litigar y / o recomendar la persecución penal. Los patrones pueden ser evaluados multas civiles por cada violación deliberada

tomar represalias en contra o despido de empleados que presentan una queja o participe en cualquier procedimiento de conformidad con la FLSA. Ciertas ocupaciones y establecimientos están exentos del salario mínimo, y / o pago de horas extras disposiciones. • Se aplican disposiciones especiales a los trabajadores en Samoa Americana, la Comunidad de las Islas Marianas del Norte, y la Comunidad de Puerto Rico. Algunas leyes estatales proporcionan una mayor protección de los empleados; los empleadores deben cumplir las dos.

LEYES LABORALES DE MENORES

El Estado de la Florida y el Estatuto Federal de Normas Equitativas del Trabajo Protección de la Salud, la Educación y el Bienestar de Menores en el Local Laboral. En esta tabla se resumen las leyes laborales de menores del Estado de la Florida y del Estatuto Federal de Normas Equitativas del Trabajo (siglas inglesas FLSA). Las disposiciones más estrictas deberán acatarse y se indican en negrilla. La ley Federal en letra cursiva.

		NOT OEBERT TRADAGAR
ASISTENCIA A LA ESCUELA	Florida: No pueden trabajar durante el año escolar salvo que cumplan el criterio de las Restricciones de horario que se indica en lo adelante. FLSA: Sin restricciones.	Florida y FLSA: No podrán tr bajar durante el horario escolar (salvo algunas exceptiones aplicables).
PERMISOS DE TRABAJO	Florida y FLSA: No se requieren, pero la FLSA exige que el patrono mantenga los datos de la fecha de nacimiento de todos los empleados menores de 19 años.	
HORAS DE TRABAJO, <u>DURANTE</u> EL AÑO ESCOLAR	Florida: Pueden trabajar hasta 30 horas por semana. Ni antes de las 6:30 a.m. ni después de las 11 p.m., y por no más de 8 horas al día si al día siguiente hay clases. Los días en que no haya clases, no habrá restricción de horas. FLSA: Sin restricciones.	Florida: Podrán trabajar hasta 15 horas a la semana. Ni antes de las 7 a.m. ni después de las 7 p.m., y por no más de 3 horas al día en días escolares seguidos de otro día escolar. Podrán trabajar hasta 8 horas los viernes, sábados, domingos, y en días no escolares, que al otro día no haya clases, hasta las 9 p.m. FLSA: Máximo diario de 3 hrs. en días escolares, 8 horas en días no escolares; máximos semanal de 18 horas ni antes de las 7 a.m. ni después de las 7 p.m. Nota: La aplicación tanto de las leyes estatales y federales permite que este grupo trabaje hasta 8 horas los sábados, domingos y días no escolares, siempre que no estér seguidos de zun día escolar, hasta las 7 p.m.
HORAS DE TRABAJO, <u>FUERA</u> DEL AÑO ESCOLAR (vacaciones de verano, invierno y primavera)	Florida: Sin restricciones. FLSA: Sin restricciones. Nota: Las ocupaciones peligrosas solicitan todavía a menores.	Florida: Podrán trabajar hasta 8 hrs. al día y hasta 40 hrs. a la semana; no podrán trabajar ni antes de las 7 a.m. ni después de las 9 p.m. FLSA: Podrán trabajar hasta 8 hrs. al día y hasta 40 hrs. a la semana. El trabajo deberá desempeñarse entre las 7 a.m. y las 7 p.m.; del 1° de junio hasta el Día del trabajo podrán trabajar hasta las 9 p.m.
DÍAS POR SEMANA	Florida: No más de 6 días consecutivos en cualquier semana. FLSA: Sin restricciones.	
RECESOS	Florida: Los menores no podrán trabajar más de 4 horas consecutivas sin un receso ininterrumpido de 30 minutos. FLSA: Sin restricciones.	
AGRICULTURA	Florida: Los menores que participen en trabajo agrícola, que no sea en la finca de sus padres o de su guardián, deberán cumplir con las mismas restricciones de cualquier otro tipo de trabajo. FLSA: Sin restricciones.	
		FLSA: No se permitirá empleo alguno durante horas escolares. Terminado el día escolar, podrán trabajar en labores agrícolas que no hayan sido declaradas peligrosas. Vease el Boletín 102 de las Leyes Laborales de menores. (Excepción: Se podrá emplear a menores de 12 y 13 años de

El Estado de la Florida ha incorporado las 17 Labores Peligrosas (siglas inglesas HO) de la FLSA en la ley de la Florida y en la Regla laboral de menores. Para obtener más información sobre las HO, comuníquese con el Departamento del Trabajo de los EE.UU., División de Salarios y Horas. Este afiche representa una combinación de aquellas leyes que tengan la anotación "solo para anotar la ley de la Florida". Los menores de 18 años no podrán trabajar en los oficios siguientes: • Trabajo directo o cercano a explosivos o substancias radioactivas • Operación de vehículos automotrices • Tala de árboles o aserraderos • Operación de máquinas motrices para procesar carnes, incluso máquinas rebanadoras de came y verduras; matanza de reses,

LABORES RESTRINGIDAS maquinaria segadora

motorizada que no sean máquinas de oficina, incluso toda segadora y cortadora motorizada • Mantenimiento o reparación de cualquier establecimiento, máquina o equipo • Trabajo en congeladores o refrigeradores de carnes • Operación, disposición, ajuste o limpieza de ebanadoras, trituradoras, tronchadoras de alimentos y cortadoras motorizadas de carne o verduras, y mezcladoras tipo panadería • Operación de vehículos automotrices • Labores de manufactura, minería o procesamiento en que se manufacturen, minen o procesen productos • Cocinar (se aplican ciertas excepciones) y hornear • Trabajo en labores de Transporte, Depósito y Almacenaje, comunicaciones y Construcción (salvo de oficinista); cuartos de múquina o calentadores • Cargar o descargar camiones • Trabajo en servicios de mensajeros públicos • Manejo de ciertos animales peligrosos • Realizar ventas de puerta en puerta de productos (salvo algunas excepciones) •• Pintar con atomizador Restricciones de Horario – (sólo de restricciones de horas; las restricciones de peligros se aplicarán hasta los 18

EXENCIONES estén inscritos en programas de trabajo de la escuela secundaria Restricciones de edad – (de los requisitos de edad; aún se aplicarán las restricciones de peligros) • Menores que trabajen con sus padres en labores que no hayan sido declaradas peligrosas • Pajes de la legislatura de la Florida • Entrega de periódicos a domicilio (10 años) • Menores en la industria del espectáculo que estén registrados con conformidad de trabajo de menor Cualquier tribunal podrá autorizar una exención de las restricciones de edad y horario. La ley de la Florida sobre el Trabajo de menores está diseñada para servir y proteger a los menores e instarlos a permanecer en la escuela. A veces, algunos menores podrían sentir que la Ley conflige con sus mejores intereses o con

las circunstancias de su vida; por lo tanto, tienen el derecho de solicitar una exención de la ley. Si un menor asiste a una **EXCUSAS** escuela pública K-12, el distrito escolar local podrá dar v otorgar la solicitud. Los demás menores podrán comunicarse **PARCIALES** con conformidad de trabajo de menor. Las solicitudes de excusa se revisan y se otorgan en base a cada caso individual. Para calificar, los aplicantes deberán demostrar que necesitan excusarse de ciertos requisitos de la ley de laFlorida. Los 🏾 patronos deberán retener una copia de las excusas parciales de todo menor empleado. Florida: El empleo de menores en violación de cualesquiera de las disposiciones de las leyes del trabajo de menores **PENALIDADES** de la Florida podría resultar en multas de hasta \$2,500 por ofensa y/o resultar culpable de un delito menor en segundo grado. FLSA: Multas máximas de hasta \$11,000 por menor/por violación. COMPENSACIÓN Florida: Si algún menor lesionado estuviera empleado en violación de cualesquiera de las disposiciones de las **LEGAL POR** leyes de la Florida sobre el trabajo de menores, el patrono podría quedar sujeto al doble de la compensación ACCIDENTES DE que de lo contrario sería pagadera a tenor de la ley de la Florida sobre la Compensación legal por accidentes

AVISO Trabajo de menores. Para más información en leyes de Florida, contacta El Departamento de Florida del Negocio una Regulaciones Profesionales, Programa de Trabajo de Menor, 1940 North Monroe St. Tallahassee, FL 32399-1044, Teléfono 850-488-3131; Número sin recargo 1-800-226-2536;

Para obtener información sobre las leyes Federales, comuníquese con el Departamento Federal del Trabajo, según se indica a continuación: U.S. Department of Labor, Wage & Hour Division, a la dirección que aparece en la guía telefónica bajo el rubro de Gobierno Federal; www.dol.gov/elaws/flsa.htm.

RAZA, COLOR, RELIGIÓN, SEXO, ORIGEN NACIONAL, INCAPACIDAD, EDAD, EMBARAZO, O ESTADO CIVIL.

• 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

> http://FCHR.state.fl.us Teléfono: (850) 488-7082

Compensación de Trabajadores

La Compensacion De Los Trabajadores Trabaja Para Usted Si usted se accidenta en el trabajo:

. Notifi que a su patrono inmediatamente para que obtenga el nombre de un doctor autorizado. El seguro de la Compensación de los Trabajadores podría 3. Si tiene algún problema con su reclamo o si tiene demasiadas demoras en su tratamiento,comuníquese con la División de Compensación de los

Recompensas de hasta \$25,000.00 pueden ser pagadas a personas que proveen información al Departamento de Servicios Financieros que conduzca al

ALL RIGHTS RESERVED BY STATE & FEDERAL POSTER, INC. COPYRIGHT ©

PRODUCT ID:

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.

• informarle a cualquier persona el presunto incumplimiento de los

requisitos legales respecto al salario mínimo de parte de algún

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. Para conocer más detalles, véase la Sección 24, Artículo X de

\$7.25 por hora a partir de julio 24 de, 2009

agrícolas declarados peligrosos por el Secretario del Trabajo. Los jóvenes entre 14 y 15 años de edad pueden trabajar fuera del horario escolar en varios no manufactureras, Los empleadores de empleados que reciben propinas "" que reúnen ciertos requisitos pueden reclamar un crédito parcial del salario basado en consejos recibidos por sus empleados. Los empleadores deben pagar a los empleados que reciben propinas un monto de por lo menos \$2.13 por hora, que reclaman el crédito de propinas contra la

obligación del salario mínimo. Si las propinas del empleado combinadas con el pago del empleador de por lo menos \$2.13 por hora no equivalen al salario mínimo por hora, el empleador debe compensar la diferencia. LEY DE EQUIDAD PARA TRABAJADORAS EMBARAZADAS (PWFA): ¿Qué es PWFA? La Ley de Equidad para Trabajadoras Embarazadas (PWFA) es una ley federal que, a partir del 27 de junio de 2023, requiere que los empleadores

cubiertos proporcionen "adaptaciones razonables" a las limitaciones conocidas de una trabajadora calificada relacionadas con el embarazo, el parto o condiciones médicas

baño, que esté protegido de la vista y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y el público, que la empleada pueda usar para extraerse la leche materna. **APLICACIÓN** El Departamento tiene autoridad para recuperar los salarios atrasados y una cantidad igual en daños y perjuicios en los casos de salario mínimo, las horas extraordinarias,

o repetida de las disposiciones sobre el salario o pago de horas extras mínimos de la ley. multas civiles también pueden ser evaluados por violaciónes de las disposiciones sobre trabajo infantil de la FLSA. Aumentadas multas civiles pueden ser evaluados por cada violación trabajo infantil que da como resultado la muerte o lesiones graves de cualquier empleado menor de edad, y estas evaluaciones pueden duplicarse cuando las violaciónes se determinan para ser deliberada o repetida. La ley también prohíbe

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

· Algunos empleadores clasifican de manera incorrecta los trabajadores como "contratistas independientes" cuando en realidad son empleados bajo la FLSA. Es importante saber la diferencia entre los dos porque los empleados (salvo que esté exento) tienen derecho a las protecciones de salario mínimo y pago de horas extras de la FLSA y

• Ciertos estudiantes a tiempo completo, estudiantes, aprendices y empleados con discapacidades pueden ser pagados menos del salario mínimo mediante certificados

Leyes del trabajo infantil

Menores de 14 y 15 años - Los menores de 14 años Menores de 16 y 17 años **NO PUEDEN TRABAJAR**

> edad previo el consentimiento por escrito de sus padres en fincas donde los empleados estén exentos de las disposiciones Federales del salario mínimo.)

empaque, procesamiento o extracción de grasa de carnes • Trabajo en cualquier andamio, en techos o escaleras de más de 6 pies de altura; trabajos de techado • Trabajos de salvamento, demolición o excavación • Operación de panadería motorizada; máquinas de formación, ponche y corte de metales; máquinas de carpintería, productos de papel o de montacargas • Labores de minería • Manufactura de productos de ladrillo y losetas • Operación de sierras circulares, sierras de mano, y guillotinas •• Trabajo con gases comprimidos de más de 40 p.s.i. •• Trabajo directo o cercano a substancias tóxicas, corrosivas o pesticidas • PrendiEncendido de lumbre • Trabajo directo con aparatos o cables elétricos • Operación o asistencia en la operación de tractores de más de 20 PTO de caballos de fuerza, elevadores de carga, equipos para mover la tierra, cualquier maquinaria para cosecha, siembra o arado, o cualquier

Los menores de 14 y 15 años no podrán trabajar en estas ocupaciones: • Operación de cualquier maquinaria

años) • Menores que tengan excusas de una escuela pública o sección del Trabajo de Menores • Los menores que son o han sido casado" • Menores que se hayan graduado de una escuela superior acreditada, o que tengan un diploma de equivalencia de secundaria • Menores que hayan servido en las Fuerzas Armadas de los EE. UU. • Menores que

"www.myflorida.com/dbpr"

LO QUE ESTÁ CUBIERTO BAJO LA LEY:

de trabajo.

Florida: Todos los patronos que empleen a menores deberán disponer, en un lugar conspicuo en la propiedad

o lugar de empleo, donde pueda leerse fácilmente, un afiche que notifique a los menores sobre las leyes del

Tallahassee, Florida 32399

no pagarle por sus gastos médicos si usted no le informa a su patrono que ha tenido un accidente. . Avísele al doctor y al personal médico que usted está cubierto bajo el seguro de compensación de los trabajadores. Trabajadores al 1-800-342-1741.

El seguro de Compensación de los Trabajadores paga por sus gastos médicos y otros gastos y le remplaza parte de su salario si usted se accidenta nientras está trabajando. Lo que debe esperar si no puede trabajar por más de siete días, es ser compensado por una porción de su salario perdido, hasta un máximo establecido por ley.

Discriminación LA LEY DE LA FLORIDA PROHIBE DISCRIMINACIÓN BASADA EN:

Correo de Voz: 1-800-342-8170

DE LA COMPAÑIA DE SEGUROS AQUÍ

arresto y convicción de aquellos que cometen fraude de seguros, incluyendo empleadores que ilegalmente dejan de obten er 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 Nadie es sujeto a responsabilidad civil por someter dicha información si se actúa sin malicia, fraude o mala fe

El patrono debe fi jar este aviso de cumplimiento a la vista de todos en el lugar o lugares de trabajo. Estado de la Florida-Division de la

Compensación de los Trabajadores.

PONGA LA ETIQUETA

Si usted cree que ha sido sujeto de discriminación bajo cualquiera de los programas o actividades de WIA asistidos financieramente por el Título I, usted puede presentar una queja dentro de los primeros 180 días después de la alegada violación al Oficial de Oportunidad de

TRABAJO

REQUISITOS DE

Updated 6/22

El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos Washington, DC 20210

200 Constitution Avenue NW, Room N-4123 Si usted presenta una queja al destinatario, deberá esperar hasta que el destinatario extienda una Notificación de Acción Final por escrito o

Director

Centro de Derechos Civiles (CDC)

hasta que pasen 90 días (lo primera que suceda), antes de presentar la queja al Director del Centro de Derechos Civiles (Civil Rights Center o Si el destinatario no le provee una Notificación de Acción Final por escrito dentro de 90 días de la fecha en que usted presentó su queja, usted no tiene que esperar qu el destinatario expida la notificación antes de presentar su queja al CRC. Sin embargo, deberá presentar su queja

dentro de 30 días después del límite de 90 días (en otras palabras, 120 días después de haber presentado la queja al destinatario). Si el destinatario le extiende una Notificación de Acción Final por escrito respondiendo a su queja pero usted no está satisfecho con la decisión o resolución, usted puede presentar su queja a CRC. Su queja deberá ser presentada al CRC dentro de 30 días de la fecha en que usted reciba su Notificación de Acción Final.

Caldwell Building - MSC 150 - 107 East Madison Street - Tallahassee, Florida 32399-4129 Teléfono: 850-921-3205 Fax: 850-921-3122 Correo electronico: Civil.Rights@awi.state.fl.us Servicios de mensajes para sordo-mudos (Florida Relay Service) (en español o en inglés): 711

Para información o para registrar una queja, comuniquese con:

The Office for Civil Rights Agency for Workforce Innovation

Aviso de emergencia

POLICIA: **MATERIALES PELIGROSOS:** Aviso de día de pago

> **EL DÍA DE PAGO ESTÁ EL HORARIO DE PAGO ES**

TIEMPO: MAKING UNAUTHORIZED COPIES IS AGAINST THE LAW AND MAY SUBJECT YOU TO CIVIL AND CRIMINAL LIABILITY

□ LUNES □ MARTES □ MIERCOLES □ JUEVES □ VIERNES □ SABADO □ DOMINGO ☐ SEMANALMENTE ☐ QUINCENAL ☐ SEMI-MENSUAL ☐ MENSUAL ☐

DEL MES