

Avisos de Empleo de Florida y Federal

NOTE: OSHA REQUIRES THAT REPRODUCTIONS OR FACSIMILES OF THE POSTER BE AT LEAST 8.5" X 14" INCHES WITH 10 POINT TYPE.

OSHA Seguridad y Salud en el Trabajo ¡ES LA LEY!

Todos los trabajadores tienen el derecho a:

- Un lugar de trabajo seguro.
- Dicr 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 tóxicas 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. Algun 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 ejercer sus derechos.
- Ver cualquier citación 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.

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 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 Sindicatos 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)
- Sindicatos
- Agencias de empleo

¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales?

Según las leyes de la EEOC, un empleador no puede discriminario, independientemente de su estatus migratorio, por motivos de:

- Raza
- Color
- Religion
- Oriente nacional
- Sexo (incluyendo embarazo y condiciones relacionadas, orientación sexual o identidad de género)
- 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 histórico 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 a la acomodación por embarazo

¿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 o para la creencia, observancia o práctica de una fe religiosa sinceramente realizada
- Beneficios
- Formación profesional
- Clasificación
- Referencias
- Divulgación 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 y suspenda la discriminación. No obstante, porque existen límites de tiempo estrictos para presentar una demanda por discriminación (180 o 300 días, según el lugar donde vive 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/PortalLogin.aspx>

Llame 1-800-669-6820 (TTY) 1-844-234-5122 (Video Teléfono de ASL)
Visite una Oficina de Campo de la EEOC (información en www.eeoic.gov/field-office)
Correo Electrónico: info@eeoc.gov

Información adicional sobre la EEOC, incluyendo información sobre cómo presentar un cargo de discriminación, está disponible en www.eeoc.gov/

EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OPCC), 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, 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:

Updated 6/23

Ley de Programa de Asistencia de Reemplazo

A los Empleados:

- Si su empleador está registrado en el Departamento de Ingresos de Florida como un empleador responsable bajo la Ley de Asistencia de Reemplazo de Florida. Esto significa que usted, como empleador, está cubierto por el Programa de Asistencia de Reemplazo, anteriormente conocido como Programa de Compensación de Desempleo.
- Los impuestos de asistencia de reemplazo financieros que benefician a los trabajadores desempleados elegibles. Esos impuestos los paga su empleador y, por lo tanto, no pueden deducirse de los salarios de los empleados.
- Puede ser elegible para recibir beneficios de asistencia de reemplazo si cumple con los siguientes requisitos:
- Debe estar total o parcialmente desempleado por causas ajenas a su voluntad.
- Debe solicitar los beneficios en <https://connect.myflorida.com>.
- Debe registrarse para trabajar en www.employmyflorida.com.
- Debe tener un historial de empleo y salarios suficientes.
- Debe ser capaz de trabajar y estar disponible para trabajar.
- Debe tener una capacidad de trabajo parcial por cualquier semana que trabaje menos de tiempo completo debido a la falta de trabajo o 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.
- Renunciar voluntariamente a un trabajo sin una buena causa attributable al empleador puede resultar en la descalificación hasta que se haya ganado una cantidad fija de salarios con un nuevo empleo.
- Si tiene alguna pregunta sobre los beneficios de asistencia de reemplazo, comuníquese con el Programa de Asistencia de Reemplazo del Departamento de Oportunidades Económicas al:

Departamento de Oportunidades Económicas
División de Servicios de la Fuerza Laboral
Programa de asistencia de reemplazo
1-800-204-2418
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 Reemplazo de Florida.

Updated 7/19

Ley de licencia médica familiar

DERECHOS DE LOS EMPLEADOS BAJO LA LEY DE LICENCIA FAMILIAR Y MÉDICA
LA DIVISIÓN DE SALARIOS Y HORAS DEL DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS

¿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 pago laboral por razones familiares y médicas que califiquen. La División de Horas y Salarios (DHS) del Departamento de Trabajo de EE.UU. hace cumplir la FMLA para la mayoría de los empleados.

Los empleados elegibles para la licencia FMLA incluyen:

- Su condición de salud mental o física que provea que el empleador trabaje.
- Para cuidar a su cónyuge, hijo o parente con una condición física o mental grave, y
- Ciertas razones calificativas relacionadas con el desempleo en el extranjero de su cónyuge, hijo o parente más cercano de un miembro del servicio cubierto con una lesión o enfermedad grave que puede tomar hasta 26 semanas laborales de licencia FMLA en un solo período de 12 meses para cuidar al miembro del servicio.

Tiene derecho a usar la licencia FMLA en un bloque de tiempo. Cuando sea médica necesaria o esté permitido, puede tomar la licencia FMLA de forma intermitente en bloques de tiempo separados, o en un horario reduciendo trabajo menos horas cada día o semana. Lea la hoja informativa n.º 28M(C) para obtener más información.

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

Los empleados de la tripulación de vuelo de las aerolíneas tienen diferentes requisitos de "horas de servicio". Trabaja para un empleador cubierto si se aplica uno de los siguientes:

- Trabaja para un empleador privado que tuvo al menos 50 empleados durante al menos 20 semanas laborales en el año calendario actual o anterior.
- Trabajara para una escuela primaria o secundaria, pública o privada, o
- Trabajara para un empleador que tiene 50 o más empleados.

No tiene que cumplir un diagnóstico médico, pero debe proporcionar suficiente información a su empleador para que pueda determinar si la licencia califica para protección FMLA. También debe informar a su empleador si la licencia FMLA se bota o aprobó previamente por la misma razón cuando solicita 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 afecta ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni reemplaza ninguna ley estatal o local o acuerdo de negociación colectiva que proporcione más derechos o más amplias limitaciones en la búsqueda de demandas civiles 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 EE.UU.

¿Qué debe hacer mi empleador?

- Si es elegible para la licencia FMLA, su empleador debe:
- Ofrecer una licencia libre de trabajo protegido por el trabajo por una razón calificada.
- 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
- Permitir regresar al trabajo prácticamente idéntico al mismo pago, beneficios y otras condiciones de trabajo, incluidos el turno y la ubicación, al final de su licencia.

Si su empleador no puede interferir con sus derechos FMLA ni amenazar o castigar por ejercer sus derechos bajo la ley. Por ejemplo, su empleador no puede tomar represalias contra usted por solicitar una licencia FMLA o cooperar con una investigación de WHD.

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

Departamento de Trabajo de Horas y Salarios • División de Horas y Salarios

Updated 4/23

Retención del IRS

USTED PUEDE NECESIDAD DE VERIFICAR SU RETENCIÓN Si puedes responder "sí" ... Desde que presentó el formulario W-4 por última vez con su empleador A cualquiera de estos debió un impuesto adicional cuando presenta 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 y llame al IRS al 1-800-329-3678. Ahora es el momento de revisar su retención. Para obtener más detalles, consulte la Publicación 919, ¿Cómo puedo ajustar la retención de impuestos?, o utilice la Calculadora de retención en www.irs.gov/individuals en el sitio web del IRS.

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.

Updated 1/17

USERRA

* PARA USO DEL SECTOR PRIVADO Y EMPLEADORES DEL GOBIERNO ESTATAL *
SUS DERECHOS BAJO USERRA LA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLAZO 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 discriminen a los miembros actuales y pasados de los servicios uniformados ya los solicitantes de los servicios uniformados.

DERECHOS DE REEMPLAZO

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

- se asegura de que su empleador reciba un aviso previo por escrito o verbal de su servicio • tiene cinco años o menos de servicio acumulado en los servicios uniformados mientras trabaja con ese empleador en particular; • regresa al trabajo o solicita reemplazo de manera oportuna después de la finalización del servicio; y • no ha sido separado del servicio con una baja que lo descalifique o bajo otras condiciones que no sean honorables.

Si es elegible para ser reemplazado, debe recuperar el trabajo y los beneficios que habría obtenido si no hubiera estado ausente debido al servicio militar, en algunos casos, a un trabajo comparable.

DERECHO A ESTAR LIBRE DE DISCRIMINACIÓN Y REEMPLAZO

Sí usted: • es un miembro anterior o actual del servicio uniformado; • ha solicitado ser miembro del servicio uniformado; o • están obligados a servir en el servicio uniformado; entonces un empleador no puede negarle: • empleo inicial; • reemplazo; • retención en el empleo; • promoción; o • cualquier beneficio de empleo debido a este estado.

PROTECCIÓN DEL SEGURO MÉDICO

Si dejó 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 ejercicio. • 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 vuelve a ser empleado, generalmente sin perdedores de periodo ni exclusiones (p. ej., exclusiones por condiciones preexistentes), excepto por enfermedades o lesiones relacionadas con el servicio.

APLICACIÓN

• El Servicio Capitán y Oficial para Veteranos (VETS) del Departamento de Trabajo de EE.UU. está autorizado para investigar y resolver quejas de violación de USERRA. • Para obtener ayuda para presentar una queja o consultar sobre USERRA, comuníquese con VETS al 1-866-487-9243 o visite su sitio web en <https://www.vets.vets.gov/>. Se puede ver un aviso USERRA interactivo en línea en <https://www.vets.vets.gov/>. 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 establecer una acción civil contra un empleador por violaciones de USERRA.

Además, un empleador no puede tomar represalias contra ninguna persona que ayude a hacer cumplir los derechos de USERRA, lo que incluye testificar o hacer una declaración en relación con un procedimiento bajo USERRA, incluso si esa persona no tiene conexión con el servicio.

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 para los empleados.

Updated 6/23

Protección Poligrafo

Ley Para La Protección del Empleado contra la Prueba del Polígrafo

La Ley Para La Protección del Empleado contra la Prueba del Polígrafo 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 despidas o discrimine de forma negativa a un empleado o contra un solicitante de empleo que se someta a una prueba con detector de mentiras, o discrimine de forma negativa a un empleado o contra un solicitante de empleo que se someta a una prueba con detector de mentiras.

EXCEPCIONES: Esta ley no aplica a los empleados de los gobiernos federales, estatales y locales. Tampoco se aplica a las pruebas que el empleador realiza para su propia protección.

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 espirantes para empleos en compañías de seguridad (vehículos blindados, sistemas de alarma y guardias). También les permite el uso de estas 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 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.

DETENCIÓN DE PRUEBAS EN CAMINOS: En casos en que se permitan las pruebas de polígrafo, éstas deben ser administradas bajo una cantidad de normas establecidas en cuenta a su administración y duración. Los examinadores 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.

CUMPLIMENTO: El Secretario de Trabajo puede establecer pliegos 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 REQUIERE QUE LOS EMPLEADORES EXHIBAN ESTE AVISO DENTRO DE LOS EMPLEADOS Y LOS SOLICITANTES DE EMPLEO PUEDEN SER FACILMENTE VERLO. 1-866-487-9243 TTY: 1-877-889-5627 www.dol.gov/whd

WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR

Updated 8/16

Igualdad de oportunidades

Igualdad de Oportunidad es la Ley

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

- en función de la raza, color, religión, sexo, edad, incapacidad, origen nacional, afiliación política o credo;
- en contra de cualquier beneficiario de programas asistidos financieramente bajo el Título VI del "Workforce Investment Act" del 1998 (WIA), por razón del estatus de ciudadanía siendo un inmigrante legalmente autorizado para trabajar en los Estados Unidos o de su participación en cualquiera de los programas o actividades de empleo que se provisionen para el Título VI;
- cuando la discriminación laboral cause o pueda causar discriminación en la prestación de servicios bajo dichos programas.

El destinatario no discriminará en ninguna de las siguientes áreas:

- decidiendo quien será admitido o tendrá acceso a cualquiera de los programas o actividades de WIA asistidos financieramente por el Título VI;
- proveyendo oportunidades en o en 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 conexión con dicho programa o actividad.

Quién ha sido discriminado/a y ha experimentado discriminación?

Sí usted cree que ha sido sujeto de discriminación bajo cualquiera de los programas o actividades de WIA asistidos financieramente por el Título VI, usted puede presentar una queja dentro de los primeros 180 días después de la alegada violación al Oficial de Oportunidad de Igualdad (Equal Opportunity Officer) del destinatario:

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

Director
Centro de Derechos Civiles (CDC)
El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos
200 Constitution Avenue NW, Room N-4123
Washington, DC 20230

Si usted presenta una queja al destinatario, deberá esperar hasta que el destinatario extienda una Notificación de Acción Final por escrito o hasta que pase 90 días (lo prima que sucede), antes de presentar la queja al Director del Centro de Derechos Civiles (Civil Rights Director) (ver la dirección arriba).

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 debe 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.

Para información o para registrar una queja, comuníquese con:
The Office for Civil Rights Agency for Workforce Innovation
Caldwell Building – MSC 150 - 107 East Madison Street - Tallahassee, Florida 32399-4129 Teléfono: 850-921-3205
Fax: 850-921-3122 Correo electrónico: Civil.Rights@aw.i.state.fl.us
Servicios de mensajes para sordos-mudos (Florida Relay Service) (en español o en inglés): 711

AMBULANCIA: _____ BOMBEROS: _____

HOSPITAL: _____ MEDICO: _____

SUPLENTE: _____ POLICIA: _____

OSHA: _____ MATERIALES PELIGROSOS: _____

Aviso de emergencia

BOMBEROS: _____

AMBULANCIA: _____

HOSPITAL: _____ MEDICO: _____

SUPLENTE: _____ POLICIA: _____

OSHA: _____ MATERIALES PELIGROSOS: _____

Aviso de día de pago

EL DÍA DE PAGO ESTÁ

□ LUNES □ MARTES □ MIERCOLES □ JUEVES □ VIERNES □ SABADO □ DOMINGO

EL HORARIO DE PAGO ES

□ SEMANALMENTE □ QUINCENAL □ SEMI-MENSUAL □ MENSUAL □

LOS CHEQUESE SE EMITIRÁN EN EL _____ Y _____ DEL MES

A: _____ TIEMPO: _____

Salario mínimo estatal

Aviso a los empleados
El salario mínimo de Florida

Desde el 30 de septiembre de 2022, el salario mínimo de Florida es de \$11.00 hora, con un mínimo de, al menos, \$7.98 por hora adicionales a las propinas para los empleados que reciben propinas, hasta el 29 de los empleos.

El 3 de noviembre de 2020, los votantes de Florida aprobaron una enmienda constitucional que pone en el salario mínimo de Florida que debe notificarse a su empleador y haberle dado un plazo de quince (15) días para resolver toda reclamación de salarios pagados que 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