Avisos de Empleo de Florida y Federal 2018

DATE POSTED: _____
Labor Laws change often. Please call your distributor twice a year to confirm if you are in compliance.
All Rights Reserved. Unauthorized copies are illegal.

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

SERIAL NUMBER: MH675238

Departamento de Trabajo de los EE. UU.

OSHA® Administración de Seguridad y Salud Ocupacional

Seguridad y Salud en el Trabajo

¡ES 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.
- 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 ejercer sus derechos.
- Ver cualquieras citaciones de la OSHA emitidas a su empleador.
- Pedir copias de sus registros médicos, pruebas que miden los peligros en el trabajo, y registros de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.

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.

Llame OSHA. Podemos ayudar.

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

Equal Employment Opportunity

La igualdad de oportunidades de empleo es LA LEY

• Empleadores privados, gobiernos locales y estatales, instituciones educativas, agencias de empleo y organizaciones de trabajo •

Los postulantes y empleados de la mayoría de los empleadores privados, los gobiernos locales y estatales, las instituciones educativas, las agencias de empleo y las organizaciones de trabajo están protegidos por la ley federal contra la discriminación en función de:

RAZA, COLOR, RELIGIÓN, SEXO, PROCEDENCIA
El Título VII de la Ley de Derechos Civiles (Civil Rights Act) de 1964, con sus modificaciones, protege a los postulantes y a los empleados contra la discriminación en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo, en función de raza, color, religión, sexo (incluidas las embarazadas) o procedencia. La discriminación religiosa se refiere a la falta de adaptación razonable a las prácticas religiosas de un empleado, siempre y cuando dicha adaptación no provoque una dificultad económica desmedida para la compañía.

DISCAPACIDAD
Los Títulos I y V de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (Americans with Disabilities Act) de 1990, con sus modificaciones, protege a las personas idóneas contra la discriminación por discapacidad en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo. La discriminación por discapacidad se refiere a la falta de adaptaciones razonables para las limitaciones físicas o mentales de una persona idónea que tiene una discapacidad y que es un postulante o un empleado, salvo que dichas adaptaciones provoquen una dificultad económica desmedida para la compañía.

EDAD
La Ley contra la Discriminación Laboral por Edad (Age Discrimination in Employment Act) de 1967, con sus modificaciones, protege a los postulantes y empleados de 40 años o más contra la discriminación por cuestiones de edad en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo.

SEXO (SALARIOS)
Además de lo establecido en el Título VII de la Ley de Derechos Civiles, con sus modificaciones, la Ley de Igualdad en las Remuneraciones (Equal Pay Act) de 1963, con sus modificaciones, también prohíbe la discriminación sexual en el pago de los salarios a las mujeres y los hombres que realicen básicamente el mismo trabajo, en empleos que requieran las mismas habilidades, esfuerzo y responsabilidad, en condiciones laborales similares, en el mismo establecimiento.

GENÉTICA (GINA ACT)
El Título II de la Ley de No Discriminación por Información Genética (Genetic Information Nondiscrimination Act, GINA) de 2008 protege a los postulantes y empleados contra la discriminación basada en la información genética en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo. La GINA también limita la adquisición de información genética por parte de los empleadores y condiciona de manera estricta su divulgación. La información genética incluye las pruebas genéticas de los postulantes, empleados o integrantes de sus familias, la manifestación de enfermedades o trastornos de los miembros de la familia (historia médica familiar) y las solicitudes o la recepción de servicios genéticos por parte de los postulantes, empleados o integrantes de sus familias.

REPRESALIAS
Todas estas leyes federales prohíben a las entidades cubiertas que tomen represalias en contra de una persona que presenta una cargo por discriminación, participa en un procedimiento por discriminación o que, de algún otro modo, se opone a una práctica laboral ilícita.

QUÉ DEBE HACER SI CONSIDERA QUE ES VÍCTIMA DE LA DISCRIMINACIÓN
Existen plazos estrictos para presentar cargos por discriminación laboral. A fin de preservar la capacidad de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC) de actuar en representación suya y proteger su derecho a iniciar una demanda privada si fuese necesario en última instancia, debe comunicarse con la EEOC apenas sospeche que se produjo un hecho de discriminación: Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos, 1-800-669-4000 (línea gratuita) o 1-800-669-6820 (línea gratuita TTY para las personas con problemas auditivos). Puede encontrar información sobre las sucursales de la EEOC en www.eeoc.gov o en la mayoría de las guías telefónicas en la sección Gobierno Federal o Gobierno de los Estados Unidos. También puede obtener información adicional sobre la EEOC, incluso cómo presentar un cargo, en www.eeoc.gov.

Empleadores que tengan contratos o subcontratos con el gobierno federal
Los postulantes y empleados de las compañías que tengan un contrato o subcontrato con el gobierno federal están protegidos por la ley federal contra la discriminación en función de:

RAZA, COLOR, RELIGIÓN, SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, NACIONALIDAD
El Decreto Ejecutivo 11246, en su forma enmendada, prohibe la discriminación en el empleo por motivo de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género o nacionalidad y requiere programas de acción afirmativa para asegurar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos de empleo.

SECRETO DE PAGO
El Decreto Ejecutivo 11246, en su forma enmendada, protege a los solicitantes y empleados de la discriminación por motivo de investigar, revelar o discutir su compensación o la compensación de otros solicitantes y empleados.

PERSONAS CON DISCAPACIDADES
La sección 503 de la Ley de Rehabilitación de 1973, en su forma enmendada, protege a personas calificadas con discapacidades de la discriminación en la contratación, promoción, despido, pago, beneficios adicionales, capacitación laboral, clasificación, referencia, y otros aspectos del empleo.
La discriminación por discapacidad incluye, el no realizar una adaptación razonable a las limitaciones físicas o mentales conocidas de un individuo calificado con discapacidad, ya sea un solicitante o empleado, salvo una carga excesiva para el empleador.
La sección 503 también requiere que los contratistas federales tomen acción afirmativa para contratar y ayudar a progresar a individuos calificados con discapacidades en todos los niveles de empleo, incluido el nivel ejecutivo.

VETERANOS PROTEGIDOS
La Ley de Asistencia de Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, en su forma enmendada, 38 USC 4212, prohíbe la discriminación laboral y requiere la acción afirmativa para reclutar, contratar, y progresar en el empleo, a favor de los veteranos discapacitados, veteranos recientemente separados (es decir, dentro de los tres años de la descarga o liberación del servicio activo), veteranos en servicio activo en tiempos de guerra, veteranos insignia de campaña y veteranos de las fuerzas armadas con medalla de servicio.

REPRESALIAS
Quedan prohibidas las represalias contra una persona que presenta una demanda por discriminación, participa en un procedimiento de la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (Office of Federal Contract Compliance Programs, OFCCP) o que se oponga, de algún otro modo, a la discriminación según estas leyes federales.
Toda persona que considere que un contratista violó sus obligaciones de acción afirmativa o no discriminación según las autoridades mencionadas anteriormente debe comunicarse de inmediato con:
La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP), Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, 200 Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C. 20210, teléfono 1-800-397-6251 (línea gratuita) o (202) 693-1337 (línea TTY). También puede enviar un mensaje de correo electrónico a la OFCCP (OFCCP-Public@dol.gov) o bien, llamar a una de sus oficinas regionales o del distrito, las cuales aparecen en la mayoría de las guías telefónicas en la sección Gobierno de los Estados Unidos, Departamento de Trabajo.

Programas o actividades que reciben asistencia financiera federal

RAZA, COLOR, PROCEDENCIA, SEXO
Además de las protecciones establecidas en el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 y sus modificaciones, el Título VI de dicha ley, con sus modificaciones, prohíbe la discriminación por raza, color o procedencia en los programas o las actividades que reciban asistencia financiera federal. La discriminación laboral está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de la asistencia financiera es brindar empleo, o si la discriminación laboral provoca o puede provocar discriminación cuando se proporcionan los servicios de dichos programas. El Título IX de las Reformas Educativas de 1972 prohíbe la discriminación laboral según el sexo en los programas o las actividades educativas que reciben asistencia financiera federal.

PERSONAS CON DISCAPACIDADES
La Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, con sus modificaciones, prohíbe la discriminación laboral por discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Queda prohibida la discriminación en todos los aspectos laborales contra las personas discapacitadas que, con o sin adaptaciones razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo. Si cree que ha sido víctima de discriminación en algún programa de una institución que reciba asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

Updated 2/16

Reemployment Assistance Program Law

A los Empleados:
• **Su Empleador** está registrado con el Departamento de Ingresos como un empleador responsable bajo la ley de Programa de Asistencia de Reempleo de Florida.* Esto significa que Ustedes, como empleados, están cubiertos por el seguro de desempleo.
• **Impuestos de reempleo**, que financian los beneficios pagados a los trabajadores desempleados. **Estos impuestos son pagados por el empleador y, por ley, no pueden deducirse de los salarios del empleado.**
• Usted puede ser elegible para recibir beneficios de asistencia de reempleo si cumples los siguientes requisitos:
1. Debe ser totalmente o parcialmente desempleado por razones que no son atribuible a usted.
2. Debe registrar para el trabajo y presentar una reclamación.
3. Debe tener suficiente empleo y salarios.
4. Debe ser **Capacitado** y **Disponible** para trabajo.
• Usted puede presentar una reclamación por desempleo parcial para cualquier semana donde trabajas menos de tiempo completo debido a la falta de trabajo si sus salarios durante esa semana son menos de la cantidad de beneficio semanal de su reclamación.
• Usted debe reportar todas las ganancias mientras está reclamando beneficios. No reportar sus ganancias es un delito grave de tercer grado con una penalidad máxima de 5 años de prisión y una multa de $5,000.
• Cualquier empleado que es despedido por razones de mala conducta relacionadas al trabajo puede ser descalificado de 1 a 52 semanas y hasta que el trabajador haya ganado en un trabajo nuevo, al menos 17 veces la cantidad de beneficio semanal de su reclamación.
• Cualquier empleado que renuncie voluntariamente un trabajo sin causa buena atribuible al empleador puede ser descalificado hasta que el trabajador haya ganado en un trabajo nuevo, al menos 17 veces la cantidad de beneficio semanal de su reclamación.
• Si tiene alguna pregunta con respecto a un reclamo para beneficios de asistencia de reempleo, llame al Departamento de Oportunidad Económica, Programa de Asistencia de Reempleo en
800 204 2418 o visite el sitio Web **www.floridajobs.org**

Departmentmento de Oportundiad Económica
División de Servicios para Trabajadores
Programa de Asistencia de Reempleo
MSC 229
107 East Madison Street
Tallahassee, Florida 32399-4135

Este aviso debe publicarse de conformidad con la sección 443.151(1) de la ley de programa de asistencia de reempleo.
*Antiguamente la Programa de Compensación por Desempleo

State&FederalPoster™
For all your Labor Law Poster Compliance Solutions

Made in USA

UPC CODE

Family Medical Leave Act

WHD U.S. Wage and Hour Division

DERECHOS DEL EMPLEADO SEGÚN LA LEY DE AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA
DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS DEL DEPARTAMENTO DE EE. UU.

DERECHOS DE LA LICENCIA: Los empleados elegibles que trabajan para un empleador sujeto a esta ley pueden tomarse hasta 12 semanas de licencia sin paga y sin perder su empleo durante un período de 12 meses por las siguientes razones:
• El nacimiento de un hijo o la colocación de un hijo en adopción o en hogar de crianza;
• Para establecer lazos afectivos con un niño (la licencia tiene que ser tomada dentro del primer año del nacimiento o de la colocación del niño);
• Para cuidar al cónyuge del empleado, al hijo, o al padre que tenga una condición seria de salud que califique;
• Debido a una condición seria de salud que califique del empleado mismo y que resulte en que el empleado no pueda realizar su trabajo;
• Por exigencias que califiquen relacionadas con el despliegue al extranjero de un miembro de las fuerzas armadas que sea cónyuge del empleado, hijo o padre.
Un empleado elegible que es cónyuge, hijo, padre o familiar más cercano del miembro de las fuerzas armadas que está cubierto, puede tomarse hasta 26 semanas de licencia bajo la Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés) en un periodo único de 12 meses para cuidar al miembro de las fuerzas armadas que tenga una lesión o enfermedad seria.
El empleado no tiene que tomarse toda la licencia seguida de una sola vez. Cuando es medicamente necesario o de otra manera permitido, los empleados pueden tomarse la licencia de forma intermitente o en una jornada reducida.
Los empleados pueden elegir, o un empleador puede exigir, el uso de licencias pagadas acumuladas mientras se toman la licencia bajo la FMLA. Si el empleado sustituye la licencia pagada acumulada por la licencia bajo la FMLA, el empleado tiene que cumplir con las políticas de pago de licencias normales del empleador.
BENEFICIOS Y PROTECCIONES: Mientras los empleados estén de licencia bajo la FMLA, los empleadores tienen que continuar con la cobertura del seguro de salud como si los empleados no estuvieran de licencia.
Después de regresar de la licencia bajo la FMLA, a la mayor parte de los empleados se les tiene que restablecer al mismo trabajo o uno casiidéntico, con el pago, los beneficios y otros términos y otras condiciones de empleo equivalentes.
El empleador no puede interferir con los derechos de la FMLA de un individuo o tomar represalias contra alguien por usar o intentar de usar la licencia bajo la FMLA, por oponerse a cualquier práctica ilegal hecha por la FMLA, o por estar involucrado en un procedimiento según o relacionado con la FMLA.
REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD: Un empleado que trabaja para un empleador bajo el alcance tiene que cumplir con tres criterios para poder ser elegible para una licencia bajo
la FMLA. El empleado tiene que:
• Haber trabajado para el empleador por lo menos 12 meses;
• Tener por lo menos 1,250 horas de servicio en los 12 meses previos a tomar la licencia*; y
• Trabajar en un lugar donde el empleador tenga al menos 50 empleados dentro de 75 millas del lugar de trabajo del empleado.
*Requisitos especiales de "horas de servicio" se aplican a empleados de una tripulación de una aerolínea.
PEDIDO DE LA LICENCIA: En general, los empleados tienen que pedir la licencia necesaria bajo la FMLA con 30 días de anticipación. Si no es posible avisar con 30 días de
anticipación, el empleado tiene que notificar al empleador lo más pronto posible y, generalmente, seguir los procedimientos usuales del empleador.
Los empleados no tienen que informar un diagnóstico médico, pero tienen que proporcionar información suficiente para que el empleador pueda determinar si la ausencia califica bajo la protección de la FMLA. La información suficiente podría incluir informarle al empleador que el empleado está o estará incapacitado para realizar sus funciones laborales, que un miembro de la familia no puede realizar las actividades diarias, o que una hospitalización o un tratamiento médico de seguimiento es necesario. Los empleados tienen que informar al empleador si la necesidad de la licencia es por una razón por la cual la licencia bajo la FMLA fue previamente tomada o certificada.
Los empleadores pueden exigir un certificado o una recertificación periódica que respalde la necesitad para la licencia. Si el empleador determina que la certificación está incompleta, tiene que proporcionar un aviso por escrito indicando qué información adicional se requiere.
RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR: Una vez que el empleador sepa que la necesidad para la licencia del empleado es por una razón que pueda calificar bajo la FMLA, el empleador tiene que notificar al empleado si él o ella es elegible para una licencia bajo FMLA y, si es elegible, también tiene que proporcionar un aviso de los derechos y las responsabilidades según la FMLA. Si el empleado no es elegible, el empleador tiene que brindar una razón por la cual no es elegible.
Los empleadores tienen que notificar a sus empleados si la ausencia será designada como licencia bajo la FMLA, y de ser así, cuánta ausencia será designada como licencia bajo la FMLA.
CUMPLIMIENTO: Los empleados pueden presentar un reclamo ante el Departamento de Trabajo de EE. UU., la División de Horas y Salarios, o pueden presentar una
demanda privada contra un empleador.
La FMLA no afecta a ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni sustituye a ninguna ley estatal o local o convenio colectivo de negociación que proporcione mayores derechos de ausencias familiares o médicas.

Para informacion adicional: 1-866-4-USWAGE (1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627 www.dol.gov/whd
Departamento de Trabajo de los EE.UU. División de Horas y Salarios

Updated 8/16

IRS Withholding

USTED PUEDE NECESIDAD DE VERIFICAR SU RETENCIÓN
Desde que presentó el formulario W-4 por última vez con su empleador ...
¿Casarse o divorciarse?
¿Ganar o perder un dependiente?
¿Cambia tu nombre?

Hubo cambios importantes en ...
¿Sus ingresos no usuales (intereses, dividendos, plusvalías, etc.)?
¿Su ingreso salarial familiar (usted o su cónyuge comenzaron o Terminó un trabajo)?
¿Sus deducciones detalladas?
¿Sus créditos fiscales?

Si puedes responder "sí" ...
A cualquiera de estos o usted debió un impuesto adicional cuando 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 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

SUS DERECHOS AL AMPARO DE USERRA LA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y RE-EMPLEO DE LOS SERVICIOS UNIFORMADOS

USERRA protege los derechos laborales de los individuos que voluntaria o involuntariamente dejan sus puestos de trabajo para desempeñarse en el servicio militar o en ciertos tipos de servicios en el Sistema Médico para Desastres Nacionales. USERRA también les prohíbe a los empleadores discriminar contra miembros actuales y ex miembros de los servicios uniformados y solicitantes de ingreso a dichos servicios.

DERECHOS DE RE-EMPLEO
Usted tiene derecho a volver a ser empleado en su trabajo civil si deja dicho trabajo para prestar servicios en los servicios uniformados y:
• se asegura de que su empleador reciba por anticipado, un aviso verbal o escrito referente a su servicio;
• tiene cinco años o menos de servicios acumulados en los servicios uniformados mientras está con ese empleador en particular;
• vuelve a trabajar o solicita de manera oportuna que le vuelvan a emplear después de concluir el servicio; y
• no ha sido separado del servicio mediante una baja descalificadora ni bajo otra condición que no sea la de honorable. Si usted es elegible para que le vuelvan a emplear, se le debe reintegrar al puesto de trabajo y con los beneficios que hubiera obtenido si no hubiera estado ausente debido al servicio militar o, en algunos casos, se le puede reintegrar a un puesto de trabajo comparable.

DERECHO A ESTAR LIBRE DE DISCRIMINACIÓN Y REPRESALIAS:
Si usted:
• es un miembro actual o ex miembro de los servicios uniformados; • ha solicitado su incorporación en los servicios uniformados; o • está obligado a prestar servicio en los servicios uniformados; un empleador no le puede negar: • un empleo inicial;
• volverle a emplear; • la retención en el empleo; • una promoción;
o • algún beneficio del empleo debido a esa situación. Además, un empleador no puede tomar represalias contra alguien que ayude a hacer cumplir con los derechos otorgados por la ley USERRA, incluyendo testificar o hacer una declaración en conexión con un proceso al amparo de USERRA, aún cuando esa persona no tenga conexión con el servicio.

PROTECCIÓN DE SEGURO DE SALUD
• Si usted deja su trabajo para incorporarse al servicio militar, tiene el derecho de elegir continuar con la cobertura de su plan de salud que ofrece su empleador para usted y para sus personas a cargo durante un período de hasta 24 meses mientras se encuentre en el servicio militar.
• Aún cuando usted no decida continuar con la cobertura durante su servicio militar, usted tiene el derecho de ser reincorporado al plan de salud de su empleador cuando éste le vuelve a emplear, generalmente sin ningún período de espera ni exclusiones (por ej., exclusiones por condiciones preexistentes) excepto en casos de enfermedades o lesiones relacionadas con el servicio.

OBSERVANCIA
• El Servicio de Empleo y Entrenamiento de Veteranos (VETS) del Departamento de Trabajo de los EE. UU., está autorizado a investigar y resolver quejas de violaciones de la ley USERRA.
• Para obtener asistencia con la presentación de una queja, o para cualquier otra información sobre USERRA, póngase en contacto con VETS llamando al 1-866-4-USA-DOL o visitando su sitio web en **http://www.dol.gov/vets**. Se puede ver un asesor interactivo de USERRA en línea en **http://www.dol.gov/elaws/userra.htm**.
• Si usted presenta una queja ante VETS y VETS no está en condiciones de resolverla, puede solicitar que su caso sea referido al Departamento de Justicia o a la Oficina de Asesoría especial, según corresponda para su representación.
• Usted también puede obviar el proceso de VETS e iniciar una acción civil contra un empleador por violaciones de la ley USERRA.

Los derechos que se detallan aquí varían dependiendo de las circunstancias. Este aviso fue preparado por VETS y se lo puede ver en Internet en esta dirección:
http://www.dol.gov/vets/programs/userra/poster.htm.
La ley Federal requiere que los empleadores notifiquen a los empleados acerca de sus derechos al amparo de la ley USERRA y los empleadores pueden cumplir con este requisito exhibiendo este aviso donde es su costumbre publicar los avisos para los empleados.

U.S Department of Labor 1-866-487-2365 • U.S. Department of Justice • Office of Special Counsel • ESGR Employer Support of the Guard and Reserve 1-800-336-4590

Updated 7/17

Polygraph Protection

Ley Para La Protección del Empleado contra la Prueba del Polígrafo
La Ley Para La Protección del Empleado contra la Prueba de Polígrafo le prohíbe a la mayoría de los empleadores del sector privado que utilice pruebas con detectores de mentiras durante el período de pre-empleo o durante el servicio de empleo.
PROHIBICIONES: Generalmente se le prohíbe al empleador que le exija o requiera a un empleado o a un solicitante a un trabajo que se someta a una prueba con detector de mentiras, y que despida, discipline, o discrimine de ninguna forma contra un empleado o contra un aspirante a un trabajo por haberse negado a someterse a la prueba o por haberse acogido a otros derechos establecidos por la Ley.
EXENCIONES: Esta Ley no afecta a los empleados de los gobiernos federal, estatales y locales. Tampoco se aplica a las pruebas que el Gobierno Federal les administra a ciertos individuos del sector privado que trabajan en actividades relacionadas con la seguridad nacional.
La Ley permite la administración de pruebas de polígrafo (un tipo de detector de mentiras) en el sector privado, sujeta a ciertas restricciones, a ciertos aspirantes para empleos en compañías de seguridad (vehículos blindados, sistemas de alarma y guardias). También se les permite el uso de éstas a compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos.
La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo, sujeta a ciertas restricciones, a empleados de empresas privadas que estén bajo sospecha razonable de estar involucrados en un incidente en el sitio de empleo (tal como un robo, desfalco, etc.) que le haya ocasionado daños económicos al empleador.
La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratos colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas de polígrafo.
DERECHOS DE LOS EXAMINADOS: En casos en que se permitan las pruebas de polígrafo, éstas deben ser administradas bajo una cantidad de normas estrictas en cuanto a su administración y duración. Los examinados tienen un número de derechos específicos, incluyendo el derecho de advertencia por escrito antes de someterse a la prueba, el derecho a negarse a someterse a la prueba o a descontinuarla, al igual que el derecho a negarse a que los resultados de la prueba estén al alcance de personas no autorizadas.
CUMPLIMIENTO: El Secretario de Trabajo puede entablar pleitos para impedir violaciónes 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 DONDE LOS EMPLEADOS Y LOS SOLICITANTES DE EMPLEO PUEDEN SER FÁCILMENTE VERLO.
1-866-487-9243 • TTY: 1-877-889-5627 www.dol.gov/whd

WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR

WHD U.S. Wage and Hour Division

Updated 8/16

Equal Opportunity

Igualdad de Oportunidad es la Ley
Es contra la ley que este destinatario de asistencia financiera federal discrimine por las siguientes razones:
• en contra de cualquier individuo en los Estados Unidos por razón de, raza, color, religión, sexo, edad, incapacidad, origen nacional, afiliación política o credo; y
• 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 cualquiera de los programas o actividades financieramente asistidos por WIA Título I.

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 I;
• 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.

¿Que hacer si usted cree que ha experimentado discriminacion?
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 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 20210

Si usted presenta una queja al destinatario, deberá esperar hasta que el destinatario extienda una Notificación de Acción Final por escrito o 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 CRC) (vea 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 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.

Para información o para registrar una queja, comuniquese 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 electronico: **Civil.Rights@awi.state.fl.us**
Servicios de mensajes para sordo-mudos (Florida Relay Service) (en español o en inglés): 711

Emergency Notice

Ambulancia:_____ **Bomberos:**_____

Hospital:_____ **Médico:**_____

Suplente:_____ **Policía:**_____

OSHA:_____ **Materiales Peligrosos:**_____

Payday Notice

Días normales de pago para los empleados de_____
(Nombre de la firma)
Será el siguiente :_____
Por :_____
Título :_____

State Minimum Wage

El salario mínimo en Florida en el 2018 es $8.25 por hora; es efectivo en enero 1, 2018; e incluye un salario mínimo de por lo menos $5.23 por hora para empleados propinados, incluyendo propinas.

El salario mínimo es recalculado anualmente en septiembre 30, basándose en el Índice de Precios al Consumidor.

Un patrono no puede tomar represalias contra un empleado que quiere ejercer su derecho a recibir el salario mínimo. Los derechos que protegen la Constitución del Estado incluyen el derecho a:

1. Someter una querella contra un patrono que alegadamente no esta cumpliendo con los requisitos legales de salario mínimo.
2. Reportar a un patrono que alegadamente no esta cumpliendo con los requisitos legales de salario mínimo.
3. Traer a alusión sus derechos como trabajador, conformes a la Sección 24, Artículo X de la Constitución del Estado, diseñada para que el empleado pueda afirmar tales derechos.

Si un empleado no esta recibiendo su salario mínimo legal; debe notificarlo a su patrono y darle 15 días para resolver el problema. Si el problema no es resuelto, el empleado tiene derecho a radicar una acción civil contra su patrono en un tribunal legal, con el fin de recuperar los salarios atrasados, incluyendo daños y perjuicios, y honorarios de abogado.

Un patrono que sea declarado culpable de violar intencionalmente los requisitos de salario mínimo, está sujeto a pagar una multa de $1,000 por cada infracción, pagadera al estado. El Procurador General o funcionario designado por la Legislatura puede radicar una acción civil para enforzar el salario mínimo.

Para detalles, lea la Sección 24, Artículo X de la Constitución del Estado, y la Sección 448.110 de los Estatutos de Florida.

Los empleadores sujetos a la ley estatal de salario mínimo están obligados a pagar la tasa más alta

Federal Minimum Wage

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

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

PAGO POR TIEMPO EXTRA:
Al menos 1½ veces la tasa regular de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral.
TRABAJO INFANTIL:
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 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, no mineras, trabajos no peligrosos con ciertas horas de trabajo restricciones. Diferentes reglas se aplican en el empleo agrícola.
TIP DE CRÉDITO:
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.
LAS MADRES LACTANTES:
La FLSA requiere que los empleadores para proporcionar el tiempo de descanso razonable para un empleado madre lactante que está sujeto a requisitos de horas extras de la FLSA para que el empleado para expresar la leche materna para su niño de pecho durante un año después del nacimiento del niño cada vez que dicho empleado tiene la necesidad de expresar la leche materna. También se requiere que los empleadores para proporcionar un lugar, que no sea un cuarto de baño, que se encuentra bloqueado de la vista y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y el público, que puede ser utilizado por el empleado para expresar 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, y otras violaciónes. El Departamento puede litigar y / o recomendar la persecución penal. Los patrones pueden ser evaluados multas civiles por cada violación deliberada 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 tomar represalias en contra o despido de empleados que presentan una queja o participe en cualquier procedimiento de conformidad con la FLSA.
INFORMACIÓN ADICIONAL:
• 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.
• 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 correctamente clasificada contratistas independientes no lo son.
• Ciertos estudiantes a tiempo completo, estudiantes, aprendices y empleados con discapacidades pueden ser pagados menos del salario mínimo mediante certificados otor