

Conozca sus derechos en el lugar de trabajo

Florida y Federal Leyes de trabajo imprimibles

FLORIDA PRINTABLE LABOR LAW GUIDE

Thank you for choosing LaborLawCenter™ to meet compliance regulations for you and your remote workers!

- This guide covers:**
- Remote Worker Use
 - Printing the Labor Law Posters
 - Sending Customized Acknowledgment Agreements

How to Use

The mandated state and federal labor law posters that all employees must be informed of are located in this document. State poster names are in red and federal poster names are in blue.

Your remote workers can reference these laws anytime by saving the file to their desktop or printing the individual posters.

How to Print the Individual Notices

Located at the bottom, right-hand corner on each poster is the print icon. The required print size from the regulating agency is listed next to the icon. Click on the icon to open the 'Print' window and proceed.

Look For This Button

PRINT

Official Print Size - 8.5" x 11"
Compliance Ready - Do Not Scale

NOTE: Each notice is formatted according to state or federal regulations, such as font size, posting size, color and layout. To be in compliance when printing the posters, do not scale.

How to Customize and Send the Acknowledgment Agreement

The last page of this document includes a 'Signature Acknowledgment'. A signed acknowledgement agreement is important to keep in employee records to show that each remote worker has been informed of their rights in case of labor disputes or lawsuits.

Before sending to your remote worker, you must complete the "Comments" field with:

- The reply-to email address or addresses that the remote worker should send the signed acknowledgement to
- Additional information your business requires, such as the Employee Identification Number or where to post instructions

Note: Please ensure the document is opened in Adobe Acrobat, not your web browser, in order to complete the Acknowledgement Agreement

Each remote worker must complete the "Employee Name" and "Date Received" fields before sending back.

Fill In Comments

ACKNOWLEDGEMENT

I certify that I have received and read the contents of the Labor Laws.

Employee Name: _____

Date Received: _____

Signature of Recipient: _____

Comments:

SUBMIT ACKNOWLEDGEMENT

NOTE: Signed acknowledgments should be stored securely by the administrator. That agreement is the only electronic acknowledgment copy for your records. LaborLawCenter™ does not store or keep on file your records.



El salario mínimo de Florida Aviso a los empleados

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

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

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

- presentar una querrela por el presunto incumplimiento de los requisitos respecto al salario mínimo legal de parte de algún empleador;
- informarle a cualquier persona el presunto incumplimiento de los requisitos legales respecto al salario mínimo de parte de algún empleador;
- informarle a cualquier persona acerca de los derechos que pueda tener conforme a la Sección 24, Artículo X de la Constitución Estatal y ayudar a la persona a ejercer dichos derechos.

Un empleado que no haya recibido el salario mínimo legal después de haberle notificado a su empleador y haberle dado un plazo de quince (15) días para resolver toda reclamación de salarios no pagados tiene derecho a interponer una acción civil contra algún empleador en un tribunal de ley para recuperar los salarios atrasados, así como daños y perjuicios y honorarios de abogados.

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

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

PRINT

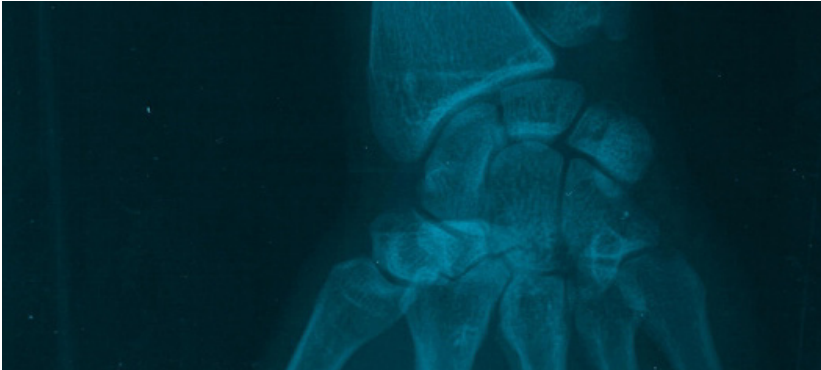
COMPENSACIÓN POR ACCIDENTES DE TRABAJO LABORA PARA USTED:

Si usted se lastima en su lugar de empleo:

1. Notifique a su empleador inmediatamente para obtener el nombre de un medico autorizado. Puede que el seguro de compensación por accidentes de trabajo no pague sus cuentas médicas si usted no reporta su accidente lo mas antes posible a su empleador.
2. Notifique al medico y a su personal que usted se lastimó en su lugar de empleo para que las cuentas medicas sean debidamente remitidas.
3. Si usted tiene algún problema con su reclamo a si tiene demasiadas demoras en su tratamiento, comuníquese con la División de Compensación por Accidentes de Trabajo al 1-800-342-1741.

PRINT

WORKERS' COMPENSATION (Continued)



RECOMPENSA DE \$25,000 PROGRAMA DE RECOMPENSACIÓN ANTI FRAUDE

Recompensas de hasta \$25,000.00 pueden ser pagadas a personas que proveen información al Departamento de Servicios Financieros que conduzca al arresto y convicción de aquellos que cometen fraude de seguros, incluyendo empleadores que ilegalmente dejan de obtener 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.

69L-6.007, F.A.C. Compensation Notice
DFS-F4-2026
Revised March 2010
(Fraud reporting link updated May 2021)

Compensación por accidentes de trabajo paga por todos los gastos médicos y tratamientos autorizados que se relacionen con su lesión u enfermedad y sean médicamente necesarios.

Si usted no puede trabajar o su ingreso es reducido debido a una lesión u enfermedad relacionada con su trabajo, y ha estado incapacitado por más de siete días, puede que sea elegible para recibir compensación por una porción de su sueldo.

Esta notificación debe ser colocada y mantenida a la vista por el empleador en y alrededor del lugar a lugares de empleo. Estado de la Florida, División de Compensación por Accidentes de Trabajo

**PONGA LA ETIQUETA DE
LA COMPAÑÍA DE
SEGUROS AQUÍ.**

PRINT

LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ES LA LEY

Es contra la ley que este receptor de asistencia financiera federal discrimine basándose en los siguiente: contra cualquier individuo en los Estados Unidos, en base a la raza, el color, la religión, el sexo (incluido el embarazo, el parto y las afecciones médicas relacionadas, el estereotipos sexuales, estado transgénero e identidad de género), origen nacional (incluyendo dominio limitado del inglés), edad, discapacidad o afiliación o creencia política, o, en contra de cualquier beneficiario de un solicitante o participante en programas financiados bajo el Título I de la Ley de Innovación y Oportunidades para la Fuerza Laboral, basándose en el estado de ciudadanía de la persona o participación en cualquier programa o actividad financiada bajo el Título I de WIOA.

El destinatario no debe discriminar en ninguna de las siguientes áreas: decidir quién será admitido, o tendrá acceso, a cualquier programa o actividad con asistencia financiera bajo Título I de WIOA; proporcionar oportunidades, o amenazar a cualquier persona con respecto a dicho programa o actividad; o tomar decisiones de empleo en la administración de dicho programa o actividad o en relación con el mismo.

Los beneficiarios de asistencia financiera federal deben tomar medidas razonables para garantizar que las comunicaciones con personas con discapacidades sean tan efectivas como las comunicaciones con otras personas. Esto significa que, a pedido y sin costo para el individuo, se requiere que los destinatarios proporcionen ayudas y servicios auxiliares apropiados a personas calificadas con discapacidades.

QUÉ HACER SI CREE QUE SIDO OBJETO DE DISCRIMINACIÓN

Si cree que ha sido objeto de discriminación en virtud de un programa o actividad con asistencia financiera bajo el Título I de WIOA, puede presentar una queja dentro de los 180 días siguientes a la fecha de la supuesta violación, ya sea con: el Oficial de Igualdad de Oportunidades del destinatario (o la persona a quien el destinatario haya designado para este fin);

Julisa Nnorom, Oficial de Igualdad de Oportunidades de la Oficina de Derechos Civiles (OCR) Departamento de Oportunidades Económicas Caldwell Building - MSC 150, 107 East Madison Street Tallahassee, Florida 32399-4129

o

**Director del Centro de Derechos Civiles (CRC), Departamento de Trabajo de los EE.UU.
200 Constitution Avenue NW, Room N-4123, Washington, DC 20210**

o electrónicamente como se indica en el sitio web de CRC en www.dol.gov/crc.

Si presenta su reclamación con el destinatario, debe esperar hasta que el destinatario publique un Aviso de Acción Final por escrito, o hasta que hayan transcurrido 90 días (lo que ocurra antes), antes de presentar una solicitud ante el Centro de Derechos Civiles (ver dirección arriba). Si el destinatario no le entrega un Aviso de Acción Final por escrito dentro de los 90 días siguientes al día en que presentó su reclamación, puede presentar una reclamación ante CRC antes de recibir dicho Aviso. Sin embargo, debe presentar su reclamación de CRC dentro de los 30 días siguientes a la fecha límite de 90 días (en otras palabras, dentro de los 120 días posteriores al día en que presentó su reclamación al destinatario). Si el destinatario le entrega un Aviso de Acción Final por escrito sobre su reclamación, pero usted no está satisfecho con la decisión o resolución, puede presentar una reclamación ante CRC. Debe presentar su reclamación ante la CRC dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que recibió el Aviso de Acción Final.

Empleados:

- **Su empleador** está registrado en el Departamento de Hacienda de Florida como empleador responsable, según la Ley de Asistencia de Reempleo de Florida. Esto significa que **Ustedes**, como empleados, están cubiertos por el Programa de Asistencia de Reempleo, previamente conocido como Programa de Compensación por Desempleo.
- **Los impuestos de Asistencia de Reempleo** financian los beneficios que se pagan a los trabajadores desempleados que reúnen los requisitos. **Esos impuestos son pagados por su empleador y, según la ley, no se pueden descontar de los salarios de los empleados.**
- Usted puede ser apto para recibir beneficios de asistencia de reempleo si reúne los siguientes requisitos:
 1. Debe estar total o parcialmente desempleado y no debe ser por causa atribuible a Usted.
 2. Debe solicitar los beneficios en <https://connect.myflorida.com>.
 3. Debe registrarse para trabajar en www.employflorida.com.
 4. Debe tener una historia de empleo y salarios suficientes.
 5. Debe hallarse **Capaz** para trabajar y **Disponible**.
- Usted puede presentar una reclamación por desempleo parcial por aquella semana en la que trabaje menos del horario completo debido a la falta de trabajo, si sus salarios durante esa semana son menores que el monto de su beneficio semanal.
- Usted debe informar todos sus ingresos mientras esté reclamando beneficios. Dejar de informarlos es un delito grave del tercer grado que conlleva una penalidad máxima de 5 años de cárcel y una multa de \$5,000.
- Los despidos relacionados con la conducta laboral indebida podrían conllevar la descalificación con un período de penalidad Y la descalificación permanecería en vigencia hasta que gane una cantidad establecida de salarios en el nuevo empleo.
- Abandonar voluntariamente el trabajo sin causa justificada atribuible al empleador podría conllevar la descalificación hasta que gane una cantidad establecida de salarios en el nuevo empleo.
- Si tiene alguna pregunta con respecto a los beneficios de asistencia de reempleo, comuníquese con el Departamento de Oportunidad Económica, Programa de Asistencia de Reempleo en:

**Departamento de Comercio de Florida
División de Servicios de la Fuerza Laboral
Programa de Asistencia de Reempleo
1-800-204-2418 www.floridajobs.org**

**Este aviso debe publicarse conforme a la Sección 443.151(1) Leyes de Florida,
de la Ley del Programa de Asistencia de Reempleo de Florida.**



RT-83SP
R. 08/23

PRINT

FLORIDA LAW

PROHIBITS

DISCRIMINATION

BASED ON:

RACE, COLOR, RELIGION, SEX, NATIONAL ORIGIN,
DISABILITY, AGE, PREGNANCY OR MARITAL STATUS

WHAT IS COVERED UNDER THE LAW:

- EMPLOYMENT
- PUBLIC ACCOMMODATIONS
- RETALIATION AFTER FILING A CLAIM
- STATE EMPLOYEE WHISTLE-BLOWER RETALIATION

*If you feel that you have been discriminated against,
visit our web site or call us!*

FLORIDA COMMISSION ON HUMAN RELATIONS

4075 Esplanade Way, Suite 110

Tallahassee, Florida 32399

<http://FCHR.state.fl.us>

Phone: **(850) 488-7082**

Voice Messaging: **1-800-342-8170**

LA LEY DE LA FLORIDA

PROHIBE

DISCRIMINACIÓN

BASADA EN:

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

LO QUE ESTÁ CUBIERTO BAJO LA LEY:

- EMPLEO • LUGARES DE ACOMODO PÚBLICO
- ACCIÓN VENGATIVA DESPUES DE PRESENTAR UNA QUEJA
- ACCIÓN VENGATIVA EN CONTRA DE PRESENTAR UNA QUEJA
BAJO LA LEY DE "SOPLAÓN" (WHISTLE-BLOWER)

*¡Si usted siente que ha sido discriminado,
visite nuestra página web o llámenos!*

LA COMISIÓN DE RELACIONES HUMANAS DE LA FLORIDA

4075 Esplanade Way, Suite 110

Tallahassee, Florida 32399

<http://FCHR.state.fl.us>

Teléfono: **(850) 488-7082**

Correo de Voz: **1-800-342-8170**

PRINT



LEYES DE TRABAJO INFANTIL

El Estado de Florida y la Ley Federal de Estándares Laborales Justos (FLSA)

Protegiendo la Salud, Educación y Bienestar de los Menores en el Lugar de Trabajo.

Esta tabla resume las leyes de trabajo infantil del Estado de Florida y la Ley Federal de Estándares Laborales Justos (FLSA).

Se deben cumplir las cláusulas más estrictas y se indican en **negrilla**. La ley federal en cursiva.

	Menores de 16 & 17	Menores de 14 & 15 - Menores de 14 años de edad NO PUEDEN TRABAJAR
ASISTENCIA A LA ESCUELA	Florida: NO pueden trabajar durante horas escolares a menos que cumplan los criterios de Restricciones Horarias abajo. <i>FLSA: Sin limitaciones.</i>	Florida & FLSA: No pueden trabajar durante horas escolares (aplican excepciones)
PERMISOS PARA TRABAJAR	Florida & FLSA: No se requieren, excepto que la FLSA exige que el empleador mantenga la información de fecha de nacimiento de todos los empleados menores de 19 años de edad.	
HORARIOS DE TRABAJO, EN TEMPORADA ESCOLAR	Florida: Pueden trabajar hasta 30 horas por semana. No antes de las 6:30 a.m. ni después de las 11 p.m. ni por más de 8 horas al día cuando tengan clases en la escuela al día siguiente. En los días que no haya clases al día siguiente, no hay restricciones de horario. <i>FLSA: Sin limitaciones.</i>	Florida: Pueden trabajar hasta 15 horas por semana. No antes de las 7 a.m. ni después de las 7 p.m., ni por más de 3 horas al día durante días escolares, cuando tengan clases en la escuela al día siguiente. Pueden trabajar hasta 8 horas el Viernes, Sábado, Domingo, y en días no escolares, hasta las 9 p.m. FLSA: Máximo diario de 3 horas en días escolares, horas en días no escolares; máximo semanal de 18 horas; no antes de las 7 a.m. ni después de las 7 p.m. Nota: La aplicación de las leyes estatales y federales permite que este grupo de jóvenes trabajen hasta 8 horas el Sábado, Domingo y días no escolares, cuando no tengan clases al día siguiente, hasta las 7 p.m.
HORARIOS DE TRABAJO, FUERA DE TEMPORADA ESCOLAR (vacaciones de verano, invierno, primavera)	Florida: Sin Limitaciones. <i>FLSA: Sin Limitaciones.</i> Nota: Las limitaciones de ocupaciones peligrosas todavía aplican para menores.	Florida: Pueden trabajar hasta 8 horas por día y hasta 40 horas por semana; no pueden trabajar antes de las 7 a.m. ni después de las 9 p.m. FLSA: Puede trabajar hasta 9 horas por día y hasta 40 horas por semana. El trabajo debe ser entre 7 a.m. y 7 p.m.; de Junio 1 al Día del Trabajo pueden trabajar hasta las 9 p.m.
DÍAS POR SEMANA	Florida: No más de 6 días consecutivos en una semana. <i>FLSA: Sin Limitaciones.</i>	
DESCANSOS	Florida: Los menores no pueden trabajar más de 4 días consecutivos sin un descanso ininterrumpido de 30 minutos. <i>FLSA: Sin Limitaciones.</i>	
AGRICULTURA	Florida: Los menores que hagan trabajo en granjas, que no sean de sus padres o guardianes, deben cumplir con las mismas restricciones de cualquier otro trabajo. <i>FLSA: Sin Limitaciones.</i>	
<i>FLSA: No se permite ningún trabajo en horas escolares. Pueden trabajar después de clases en ocupaciones no declaradas peligrosas en agricultura. Véase el Boletín de Trabajo Infantil 102. (Excepción: menores de 12 y 13 años de edad pueden estar empleados con el consentimiento escrito de los padres o en una granja en donde el padre del menor esté empleado; los menores de 12 años de edad pueden trabajar con el consentimiento escrito de sus padres en aquellas granjas en donde los empleados están exentos de las cláusulas de salario mínimo federal.)</i>		
OCUPACIONES RESTRINGIDAS El Estado de Florida ha incluido las 17 Ocupaciones Peligrosas (HOs) de la FLSA en la ley de Florida y las Regulaciones de Trabajo Infantil. Para más información sobre las HOs, contacte al Departamento de Empleo, División de Salario y Horas. Este anuncio representa una combinación de esas leyes con la nota ** para ley de Florida "únicamente".		
Los menores de 18 años no pueden trabajar en estas ocupaciones: <ul style="list-style-type: none"> • Trabajando con o cerca de sustancias explosivas o radioactivas. • Operando vehículos a motor • Talando o aserrando • Operando máquinas de procesamiento de carnes, incluyendo cortadoras de carne y vegetales; sacrificio de ganado, empaque, procesamiento o suministro de carnes. • Trabajo en andamios, techos o escaleras de más de 6 pies; colocando techos • Demoliciones, destrucciones o excavaciones • Trabajos en minería • Operando panaderías mecanizadas; máquinas de troquelado, perforación, y trituración • Produciendo ladrillos y baldosas • Operando cierras circulares, de banda y guillotinas. 		Los menores de 14 y 15 años no pueden trabajar en estas ocupaciones: <ul style="list-style-type: none"> • Operando cualquier maquinaria motorizada diferente a maquinaria de oficina, incluyendo segadoras y cortadoras • Manteniendo u operando una instalación, maquinaria o equipo. • Trabajando con congeladores o refrigeradores de carne. • Operando, configurando, ajustando o limpiando rebanadoras, moledoras, trituradoras de carne o vegetales, y mezcladoras de panadería. • Operando vehículos a motor. • En trabajos de manufactura, minería, o procesamiento en donde los productos sean manufacturado, extraídos o procesados. • Cocinando (aplican algunas excepciones) & horneando. • Trabajando en ocupaciones en Transporte, Almacenamiento, Comunicaciones, y Construcción (excepto administrativo); salas de calderas o motores. • Cargando o descargando camiones • Trabajando en servicios de mensajería pública
<ul style="list-style-type: none"> ** Trabajando con gases comprimidos que superen 40 p.s.i. ** Trabajando con o cerca de sustancias tóxicas, corrosivas o pesticidas. ** Bombero ** Trabajando con aparatos eléctricos o cableado. ** Operando o asistiendo en la operación de tractores de más de 20 PTO de potencia, levanta cargas, equipo de remoción de tierra, y maquinaria para cosechar, plantar o barrer, o cualquier maquinaria con movimiento. 		<ul style="list-style-type: none"> ** Manipulando ciertos animales peligrosos ** Realizando ventas puerta a puerta de productos (hay excepciones) ** Pintando con espray

PRINT

CHILD LABOR LAWS (Continued)

EXCEPCIONES

A las restricciones de Horario – (de las restricciones de horario; aplican restricciones por peligros aún hasta los 18 años)

- Menores con permisos de una escuela pública o cumplen con las Normas de Trabajo Infantil
- Menores que están o han estado casados
- Menores que se han graduado de una secundaria acreditada, o tienen un diploma equivalente a la secundaria.
- Menores que han servido en las Fuerzas Armadas de EE.UU.
- Menores que están inscritos en programas de trabajo de secundarias.

A las restricciones de Edad — (de las restricciones de edad; aplican restricciones por peligros aún)

- Menores que trabajan para sus padres en cargos no declarados como peligrosos
- Acomodadores en el legislativo de Florida
- Despacho de periódicos (10 años de edad)
- Menores en la industria del entretenimiento registrados de Conformidad con el Trabajo Infantil.

Una corte puede autorizar una excepción a las restricciones de edad y horario.

PERMISOS PARCIALES La Ley de Trabajo Infantil de Florida está diseñada para servir y proteger a los menores, así como alentarlos a permanecer en la escuela. En algunos momentos, algunos menores pueden sentir que la ley entra en conflicto con sus intereses o sus circunstancias: por lo tanto, tienen el derecho a solicitar una excepción a la ley. Si el menor está asistiendo a una escuela pública K-12, se puede obtener un permiso que concede el distrito escolar local. Todos los demás menores pueden solicitar una aplicación contactando a Conformidad con el Trabajo Infantil. Las aplicaciones a permisos son revisadas y concedidas dependiendo de cada caso. Para aplicar, los candidatos deben demostrar que cumplen ciertos requisitos de la ley de Florida. Los empleadores deben conservar una copia de permisos parciales de menores contratados.

MULTAS de Florida: El empleo de menores en violación de la ley de Trabajo Infantil de Florida puede resultar en multas de hasta \$2,500 por delito y/o ser culpable de un delito de segundo grado. **FLSA: Multas máximas de hasta \$11,000 por menor/por violación.**

COMPENSACIÓN LABORAL de Florida: Si un menor lesionado es empleado en violación de alguna cláusula de las Leyes de Trabajo Infantil de Florida, un empleador puede ser objeto hasta del doble de compensación que de otra forma se pagaría bajo la Ley de Compensación Laboral de Florida.

REQUISITOS DE PUBLICACIÓN de Florida: Todos los empleadores de menores deben publicar este anuncio en un lugar visible de la propiedad o del lugar de trabajo, en donde se pueda leer fácilmente, notificando a todos los menores sobre las leyes de Trabajo Infantil.

Para información sobre las leyes de Florida, contacte a:

Departamento de Negocios y Regulación Profesional • Programa de Trabajo Infantil

2601 Blair Stone Road • Tallahassee, FL 32399-2212 • Telephone 850.488.3131; Toll-Free 1.800.226.2536 • www.myfloridalicense.com

Para información sobre leyes federales, contacte a:

Departamento de Empleo de EE.UU., División de Salario y Horas, en el directorio telefónico en U.S. Government; www.dol.gov/elaws/flsa.htm.

Florida Department of Business and Professional Regulation and the United States Department of Labor
"Trabajando Juntos por la Fuerza Laboral de Florida"

2016 May 16

PRINT

FEDERAL MINIMUM WAGE

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO (FLSA—siglas en inglés)

SALARIO MÍNIMO FEDERAL \$7.25 POR HORA A PARTIR DEL 24 DE JULIO DE 2009

La ley exige que los empleadores exhiban este cartel donde sea visible por los empleados.

PAGO POR SOBRETIEPO Por lo menos tiempo y medio (1½) de la tasa regular de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral.

TRABAJO DE MENORES DE EDAD El empleado tiene que tener por lo menos 16 años para trabajar en la mayoría de los trabajos no agrícolas y por lo menos 18 años para trabajar en los trabajos no agrícolas declarados peligrosos por la Secretaría de Trabajo. Los menores de 14 y 15 años pueden trabajar fuera del horario escolar en varias ocupaciones que no sean de manufactura, de minería, y que no sean peligrosas con ciertas restricciones al horario de trabajo. Se aplican distintos reglamentos al empleo agrícola.

CRÉDITO POR PROPINAS Los empleadores de “empleados que reciben propinas” que cumplan con ciertas condiciones, pueden reclamar un crédito de salario parcial basado en las propinas recibidas por sus empleados. Los empleadores les tienen que pagar a los empleados que reciben propinas un salario en efectivo de por lo menos \$2.13 por hora si ellos reclaman un crédito de propinas contra su obligación de pagar el salario mínimo. Si las propinas recibidas por el empleado combinadas con el salario en efectivo de por lo menos \$2.13 por hora del empleador no equivalen al salario mínimo por hora, el empleador tiene que compensar la diferencia.

EXTRACCIÓN DE LECHE MATERNA EN EL TRABAJO La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que una empleada de enfermería extraiga leche materna para su bebé lactante durante un año después del nacimiento del bebé cada vez que la empleada necesite extraer leche materna. Los empleadores deben proporcionar un lugar, que no sea un baño, que esté protegido de la vista y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y el público, que pueda ser utilizado por la empleada para extraer leche materna.

CUMPLIMIENTO El Departamento tiene la autoridad de recuperar salarios retroactivos y una cantidad igual en daños y perjuicios en casos de incumplimientos con el salario mínimo, sobretiempo y otros incumplimientos. El Departamento puede litigar y/o recomendar un enjuiciamiento criminal. A los empleadores se les pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por cada incumplimiento deliberado o repetido de las disposiciones de la ley del pago del salario mínimo o de sobretiempo. También se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por incumplimiento con las disposiciones de la FLSA sobre el trabajo de menores de edad. Además, se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles incrementadas por cada incumplimiento con el trabajo de menores que resulte en la muerte o una lesión seria de un empleado menor de edad, y tales evaluaciones pueden duplicarse cuando se determina que los incumplimientos fueron deliberados o repetidos. La ley también prohíbe tomar represalias o despedir a los trabajadores que presenten una queja o que participen en cualquier proceso bajo la FLSA.

INFORMACIÓN ADICIONAL

- Ciertas ocupaciones y establecimientos están exentos del salario mínimo y/o del pago de horas extras. Ciertas exenciones limitadas también se aplican a los requisitos de extracción de leche materna en el trabajo.
- Se aplican disposiciones especiales a trabajadores de Samoa Americana, del Estado Libre Asociado de las Islas Marianas del Norte y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- Algunas leyes estatales proporcionan protecciones más amplias a los trabajadores; los empleadores tienen que cumplir con ambas.
- Algunos empleadores clasifican incorrectamente a sus trabajadores como “contratistas independientes” cuando en realidad son empleados según la FLSA. Es importante conocer la diferencia entre los dos porque los empleados (a menos que estén exentos) tienen derecho a las protecciones del salario mínimo y del pago de sobretiempo bajo la FLSA y los contratistas correctamente clasificados como independientes no lo tienen.
- A ciertos estudiantes de tiempo completo, estudiantes alumnos, aprendices, y trabajadores con discapacidades se les puede pagar menos que el salario mínimo bajo certificados especiales expedidos por el Departamento de Trabajo.



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

1-866-487-9243

www.dol.gov/agencies/whd



WH1088 SPA
REV 04/23

PRINT



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

La Comisión Para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) de los EE. UU. hace cumplir las leyes federales que lo protegen contra la discriminación en el empleo. Si cree que ha sido discriminado(a) en el trabajo o al solicitar un trabajo, la EEOC puede ayudarle.

¿Quién está Protegido?

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

¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales?

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

- Raza
- Color
- Religión
- Origen nacional
- Sexo (incluyendo embarazo, parto, y condiciones médicas relacionadas, orientación sexual o identidad de 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 historial médico familiar)
- Tomar represalias por presentar un cargo, oponerse razonablemente a la discriminación o participar en una demanda, investigación o procedimiento por discriminación
- Interferencia, coerción o amenazas relacionadas con el ejercicio de los derechos relacionados con la discriminación por discapacidad o la acomodación por embarazo

¿Qué Organizaciones están Cubiertas?

- La mayoría de los empleadores privados
- Gobiernos estatales y locales (como empleadores)
- Instituciones educativas (como empleadores)
- Sindicatos
- Agencias de empleo

¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?

Todos los aspectos del empleo, incluyendo:

- Despidos
- Acoso (incluyendo conducta física o verbal no deseada)
- Contratación o promoción
- Asignaciones
- Remuneración (salarios desiguales o compensación)
- Falta de proporcionar adaptaciones razonables para una discapacidad; embarazo, parto o condición médica relacionada al embarazo o parto; o para la observancia o práctica de una creencia religiosa sincera
- Beneficios
- Formación profesional
- Clasificación
- Referencias
- Obtención o divulgación de información genética de los empleados
- Solicitud o divulgación de información médica de los empleados
- Conducta que podría desalentar razonablemente a alguien de oponerse a la discriminación, presentar un cargo o participar en una investigación o procedimiento

- Conducta que coaccione, intimide, amenace o interfiera con el ejercicio de sus derechos por parte de alguien, o alguien que ayude o aliente a otra persona a ejercer sus derechos, en relación con la discriminación por discapacidad (incluyendo las adaptaciones) o adaptaciones por embarazo

¿Qué Puede Hacer si Cree que ha Ocurrido Discriminación?

Comuníquese con la EEOC de inmediato si sospecha discriminación. No demore, porque existen límites de tiempo estrictos para presentar una denuncia por discriminación (180 o 300 días, según el lugar donde viva o trabaje). Puede comunicarse con la EEOC de cualquiera de las siguientes maneras:

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

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

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

Corre Electrónico: info@eeoc.gov

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



EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES

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

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

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

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

Estatus Protegido Como Veterano El Acta de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, modificada, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y requiere acción afirmativa para reclutar, emplear y avanzar en el empleo a veteranos discapacitados, veteranos recientemente separados (es decir, dentro de los tres años posteriores a su separación o liberación del servicio activo), veteranos en servicio activo en tiempo de guerra o insignia de campaña, o veteranos con medallas de servicio de las fuerzas armadas.

Represalias Se prohíben las represalias contra una persona que presente una queja por discriminación, participe en un procedimiento de la OFCCP o se oponga a la discriminación por parte de contratistas federales en virtud de estas leyes federales. Cualquier persona que crea que un contratista ha violado sus obligaciones de no discriminar o acción afirmativa bajo las autoridades de la OFCCP debe comunicarse de inmediato con:

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP), Departamento de Trabajo de los EE. UU.,
200 Constitution Avenue, N.W. Washington, D.C. 20210
1-800-397-6251 (llamada gratuita).

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

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

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

actividades educativas que reciben asistencia financiera federal.

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

(Actualizado 6/27/2023)

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

¿Qué es la licencia FMLA? La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA) es una ley federal que proporciona a los empleados elegibles una **licencia con protección laboral** por las razones familiares y médicas adecuadas. La División de Salarios y Horas (WHD) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos hace cumplir la FMLA para la mayoría de los empleados.

Los empleados elegibles pueden tomar **hasta 12 semanas laborales** de licencia FMLA en un período de 12 meses para:

- El nacimiento, adopción o colocación de un niño en un hogar de acogida
- Su condición de salud mental o física grave que le incapacite para trabajar,
- Para cuidar a un cónyuge, hijo(a) o padre/madre que tenga una condición de salud grave
- Ciertas razones de calificación relacionadas con el despliegue en el extranjero de su cónyuge, hijo(a) o padre/madre que sea miembro de las fuerzas armadas.

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

Tiene derecho a usar la licencia FMLA en un **bloque de tiempo**. Cuando sea médicamente necesario o permitido de otra manera, puede tomar la licencia FMLA **intermitentemente en bloques de tiempo separados, o en un horario reducido** trabajando menos horas cada día o semana. Lea la hoja informativa #28M(c) para obtener más información.

La licencia FMLA **no es una licencia paga**, pero usted puede elegir, o su empleador puede pedirle que use cualquier licencia pagada proporcionada por el empleador si la póliza de licencia paga de su empleador cubre la razón por la cual necesita la licencia FMLA.

¿Soy elegible para tomar la licencia FMLA? Usted es un **empleado elegible** si **todas** las siguientes condiciones aplican en su caso:

- Usted trabaja para un empleador cubierto,
- Usted ha trabajado para el empleador por lo menos durante 12 meses;
- Usted tiene por lo menos 1,250 horas de servicio en los 12 meses anteriores a cuando se tome la licencia; y
- Su empleador tiene al menos 50 empleados dentro de 75 millas de lugar de trabajo.

Los empleados de la tripulación de vuelo de la aerolínea tienen diferentes requisitos de "horas de servicio".

Usted trabaja para un **empleador cubierto** si se aplica **una** de las siguientes condiciones:

- Usted trabaja para un empleador privado que tuvo al menos 50 empleados durante al menos 20 semanas de trabajo en el año calendario actual o anterior,
- Usted trabaja para una escuela secundaria primaria o pública o privada, o
- Usted trabaja para una agencia pública, como una agencia gubernamental local, estatal o federal. La mayoría de los empleados federales están cubiertos por el Título II de la FMLA, administrado por la Oficina de Administración de Personal.

¿Cómo solicito la licencia FMLA? En general, **para solicitar una licencia FMLA debe:**

- Seguir las políticas normales de su empleador para solicitar la licencia,
- Dar aviso al menos 30 días antes de su necesidad de licencia FMLA, o
- Si no es posible avisar con antelación, notifíquelo lo antes posible.

Usted **no tiene que compartir un diagnóstico médico** pero debe proporcionar suficiente información a su empleador para que pueda determinar si la licencia califica para la protección de FMLA. Usted **también debe informar a su empleador si la licencia FMLA fue tomada o aprobada previamente** por la misma razón al solicitar una licencia adicional.

Su **empleador puede solicitar la certificación** de un proveedor de atención médica para verificar la licencia médica y puede solicitar la certificación de una exigencia calificada.

La FMLA no afecta a ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni reemplaza a ninguna ley estatal o local o convenio colectivo que otorgue mayores derechos de licencia familiar o médica. Los empleados estatales pueden estar sujetos a ciertas limitaciones en demandas directas con respecto a la licencia por sus propias condiciones de salud graves. La mayoría de los empleados federales y ciertos empleados del Congreso también están cubiertos por la ley, pero están sujetos a la jurisdicción de la Oficina de Administración de Personal o del Congreso de los Estados Unidos.

¿Qué debe hacer mi empleador? Si usted es elegible para la licencia FMLA, su **empleador debe:**

- Permitirle tomar tiempo libre con protección laboral por una razón que califique,
- Continuar la cobertura de su plan de salud grupal mientras esté de licencia en la misma base que si no hubiera tomado licencia, y
- Permitirle regresar al mismo trabajo, o un trabajo prácticamente idéntico con el mismo salario, beneficios y otras condiciones de trabajo, incluyendo el turno y el lugar, al final de su licencia.

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

Después de darse cuenta de que su necesidad de licencia es por una razón que pueda calificar bajo la FMLA, su **empleador debe confirmar si usted es elegible** o no para la licencia FMLA. Si su empleador determina que usted es elegible, su **empleador debe notificarle por escrito:**

- Acerca de sus derechos y responsabilidades bajo la FMLA, y
- Cuánto de su licencia solicitada, si la hubiera, será licencia protegida por la FMLA.

¿Dónde puedo encontrar más información? Llame al **1-866-487-9243** o visite **dol.gov/fmla** para obtener más información.

Si cree que sus derechos bajo la FMLA han sido violados, puede presentar una queja ante el WHD o presentar una demanda privada contra su empleador en la corte.

Escanee el código QR para obtener información sobre nuestro proceso de quejas del WHD.



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



WH1420 REV 04/23



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

USERRA protege los derechos laborales de los individuos que voluntaria o involuntariamente dejan sus puestos laborales para adelantar su servicio militar o ciertos tipos de servicios en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también prohíbe a los empleadores que discriminen a los pasados o actuales miembros de los servicios uniformados, y a aquellos que apliquen a los servicios uniformados.

DERECHOS DE REEMPLEO

Usted tiene derecho a ser reemplorado(a) en su trabajo civil si lo dejó para cumplir con su labor en el servicio uniformado y:

- usted garantiza que su empleador reciba una notificación por anticipado de su servicio, por escrito o verbalmente;
- usted tiene cinco años o menos acumulados de servicio en los servicios uniformados mientras ha sido empleado(a) de ese empleador en particular;
- usted regrese a trabajar o aplique para ser reemplorado(a) en forma oportuna después de la terminación del servicio; y
- usted no haya sido retirado(a) del servicio por despido deshonoroso o bajo condiciones no honorables.

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

DERECHO A NO SER OBJETO DE DISCRIMINACIÓN Y RETALIACIÓN

Si usted: • es o fue miembro del servicio uniformado; • ha aplicado para hacer parte del servicio uniformado; o • está obligado(a) a servir en el servicio uniformado; entonces un empleador no puede negárselos: • empleo inicial; • reemplazo; • retención en el empleo; • ascenso; o • cualquier beneficio del empleo debido a este estatus.

PROTECCIÓN DEL SEGURO MEDICO

- Si usted deja su trabajo para cumplir con un servicio militar, usted tiene el derecho a decidir si sigue con su servicio de

seguro médico ofrecido por medio de su empleador, para usted y sus dependientes, por hasta 24 meses mientras está en el servicio militar.

- Incluso si decide no continuar con la cobertura durante su servicio militar, tiene el derecho a ser reinstituído(a) en el plan de seguro médico de su empleador cuando sea reemplorado(a), por lo general sin tiempos de espera o exclusiones (ej. Condiciones de exclusión preexistentes) excepto para enfermedades u heridas relacionadas con el servicio.

CUMPLIMIENTO

- El Servicio de Empleo y Entrenamiento (VETS) del Departamento de Empleo de los Estados Unidos, está autorizado para investigar y resolver los reclamos sobre violaciones a la ley USERRA.
- For assistance in filing a complaint, or for any other information on USERRA, contact VETS at **1-866-4-USA-DOL** or visit its website at <https://www.dol.gov/agencies/vets/>. An interactive online USERRA Advisor can be viewed at <https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra>
- Si usted presenta una queja con veteranarios y VETS no está en condiciones de resolverlo, usted puede solicitar que su caso se remita al Departamento de Justicia o la Oficina del Consejero Especial, según corresponda, para la representación.
- Usted también puede saltar el proceso de VETS y presentar una acción civil contra las violaciones de USERRAs cometidas por el empleador.

Fecha de publicación — Mayo 2022

Los derechos presentados aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. Este aviso fue preparado por VETS, y puede ser visto en Internet en esta dirección: <https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra/poster> La ley federal requiere que los empleadores notifiquen a sus empleados sobre sus derechos bajo la ley USERRA, y los empleadores pueden cumplir con este requisito al mostrar este anuncio en donde por lo general colocan los anuncios de la empresa para sus empleados.



U.S. Department of Labor
1-866-487-2365



U.S. Department of Justice



Office of Special Counsel



Employer Support Of The Guard
And Reserve 1-800-336-4590

EMPLOYEE POLYGRAPH PROTECTION ACT

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

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

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

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

DERECHOS DE LOS EXAMINADOS En casos en que se permitan las pruebas de polígrafo, éstas deben ser administradas bajo una cantidad de normas estrictas en cuanto a su administración y duración. Los examinados tienen un número de derechos específicos, incluyendo el derecho de advertencia por escrito antes de someterse a la prueba, el derecho a negarse a someterse a la prueba o a discontinuarla, al igual que el derecho a negarse a que los resultados de la prueba estén al alcance de personas no autorizadas.

CUMPLIMIENTO El/La Secretario(a) de Trabajo puede presentar acciones legales para impedir violaciones y evaluar sanciones civiles contra los infractores. Los empleados o solicitantes de empleo también pueden presentar sus propias acciones judiciales.

LA LEY EXIGE QUE LOS EMPLEADORES EXHIBAN ESTE AVISO DONDE LOS EMPLEADOS Y LOS SOLICITANTES DE EMPLEO LO PUEDAN VER FÁCILMENTE.



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

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



WH1462 SPA
REV 02/22

PRINT



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 tóxicas en su sitio de trabajo.
- Pedir una inspección confidencial de OSHA de su lugar de trabajo si usted cree que hay condiciones inseguras o insalubres. Usted tiene el derecho a que un representante se comuniquen con OSHA en su nombre.
- Participar (o su representante puede participar) en la inspección de OSHA y hablar en privado con el inspector.
- Presentar una queja con la OSHA dentro de 30 días (por teléfono, por internet, o por correo) si usted ha sufrido represalias por ejercer sus

Los empleadores deben:

- Proveer a los trabajadores un lugar de trabajo libre de peligros reconocidos. Es ilegal discriminar contra un empleado quien ha ejercido sus derechos bajo la ley, incluyendo hablando sobre preocupaciones de seguridad o salud a usted o con la OSHA, o por reportar una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo.
- Cumplir con todas las normas aplicables de la OSHA.
- Notificar a la OSHA dentro de 8 horas de una fatalidad laboral o dentro de 24 horas de cualquier hospitalización, amputación, o pérdida de ojo relacionado con el trabajo.
- Proporcionar el entrenamiento requerido a todos los trabajadores en un idioma y vocabulario que pueden entender.
- Mostrar claramente este cartel en el lugar de trabajo.
- Mostrar las citaciones de la OSHA acerca del lugar de la violación alegada.

PRINT

OSHA | OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ACT (Continued)

derechos.

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

Este cartel está disponible de la OSHA para gratis.

Llame OSHA. Podemos ayudar.

Servicios de consulta en el lugar de trabajo están disponibles para empleadores de tamaño pequeño y mediano sin citación o multa, a través de los programas de consulta apoyados por la OSHA en cada estado.



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

OSHA 3167-04R 2019
It's the Law - Spanish

PRINT

AVISO DE ANTI-DISCRIMINACIÓN

Se considera ilegal discriminar a las personas autorizadas a trabajar. Los empresarios NO PUEDEN especificar qué documento(s) aceptarán de un empleado. El rechazo a la contratación de una persona debido a la existencia de una fecha futura de expiración en los documentos que ésta presenta puede constituir también una discriminación ilegal.

Para más información, póngase en contacto con la Oficina del Consejero Especial para Prácticas Injustas Relacionadas con Inmigración Oficina de Empleo en el 800-255-7688.

PRINT

WITHHOLDING STATUS

YOU MAY NEED TO CHECK YOUR WITHHOLDING

Since you last filed form W-4 with your employer did you...

- Marry or divorce?
- Gain or lose a dependent?
- Change your name?

Were there major changes to...

- Your non-wage income (interest, dividends, capital gains, etc.)?
- Your family wage income (you or your spouse started or ended a job)?
- Your itemized deductions?
- Your tax credits?

If you can answer “YES”...

To any of these questions or you owed extra tax when you filed your last return, you may need to file a new form W-4. See your employer for a copy of Form W-4 or call the IRS at 1-800-829-3676.

Now is the time to check your withholding. For more details, get Publication 919, *How Do I Adjust My Tax Withholding?*, or use the Withholding Calculator at: **www.irs.gov/individuals** on the IRS website.

Employer: Please post or publish this Bulletin Board Poster so that your employees will see it. Please indicate where they can get forms and information on this subject.



Department of the Treasury
Internal Revenue Service

www.irs.gov

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

PRINT

PAYDAY NOTICE

AVISO DE DÍA DE COBRO

Día de cobro regulares Para Los Empleados de

(Nombre Firme)

Este Como Sigue:

- Semana** **Revista Bisemanal** **Mensualmente**
- Otros** _____

Por: _____

Titulo: _____

PRINT

ACKNOWLEDGEMENT

Certifico que he recibido y leído el contenido de las Leyes Laborales.

Nombre de empleado: _____

Fecha de recepción: _____

Firma del destinatario: _____

Comentarios:

ENVIAR RECONOCIMIENTO

PRINT