J. J. Keller & Associates, Inc.® Since 1953

LEYES LABORALES

FEDERAL **FLORIDA**

FED

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

¿Qué es una licencia de FMLA?

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

El personal elegible puede tomarse licencias de FMLA de **hasta 12 semanas de trabajo** en un periodo de 12 meses por:

- El nacimiento, la adopción o la ubicación de hogar adoptivo de un niño o niña,
- Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar,
- El cuidado de su cónyuge, hijos, hijas o padres con enfermedades mentales o físicas graves, y
- Ciertas razones que califican, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar.

El personal que sea cónyuge, hijo, hija, padre, madre o familiar cercano de una persona cubierta en el servicio militar con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse una licencia de FMLA de hasta 26 semanas de trabajo** en un solo periodo de 12 meses para cuidar a la persona en servicio.

Puede que usted tenga derecho a usar la licencia de FMLA en **un bloque de tiempo**. Cuando haya una necesidad médica o se permita por otro motivo, puede tomar una licencia de FMLA **de forma intermitente en bloques separados, o con un horario reducido** trabajando menos horas al día o a la semana. Lea la hoja informativa #28M(c) para obtener más información.

La licencia de FMLA **no es una licencia paga**, pero usted puede elegir, o puede que su empresa le exija, utilizar cualquier licencia paga proporcionada por la empresa si la política de licencias de su empresa cubre el motivo por el cuál necesita una licencia de FMLA.

¿Soy elegible para tomaruna licencia de FMLA?

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

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

El personal de tripulación de vuelo tiene requisitos de "horas de servicio" diferentes.

Trabaja para una **empresa cubierta** si aplica **una** de las siguientes condiciones:

- Trabaja para una empresa privada que tiene al menos 50 integrantes del personal durante al menos 20 semanas laborales en el año actual o anterior,
- Trabaja para una escuela primaria o secundaria pública o privada, o
- Trabaja para una agencia pública, como una agencia gubernamental local, estatal o federal. La mayoría del personal está cubierta por el Título II de la FMLA, administrada por la Oficina de Administración de Personal.

¿Cómo solicito una licencia de FMLA?

En general, **para solicitar una licencia de FMLA usted debe**:

- Seguir las políticas regulares de su empresa para solicitar licencias,
- Avisar con al menos 30 días de anticipación que necesita una licencia de FMLA, o
- Si no es posible avisar con anticipación, avisar tan pronto sea posible.

Usted **no tiene obligación de compartir un diagnóstico médico**, pero debe proporcionar información suficiente para que su empresa pueda determinar si la licencia califica para la protección de la FMLA. Usted también **debe informar a su empresa si se tomó una licencia de FMLA anteriormente** o se aprobó por el mismo motivo al solicitar una licencia adicional.

Su **empresa puede solicitar certificación** de un prestador de atención médica para verificar la licencia médica y puede solicitar certificación de una exigencia que califique.

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

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

¿Qué debe hacer mi empresa?

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

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

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

Tras tomar conocimiento de que su necesidad de tomar una licencia es por un motivo que califica según la FMLA, su **empresa debe confirmar si usted es elegible** o no para la licencia de la FMLA. Si su empresa determina que usted es elegible, su **empresa debe notificarle por escrito**:

- Sobre sus derechos y responsabilidades en virtud de la FMLA, y
- Qué parte de su licencia solicitada, si la hubiera, será protegida por la FMLA.

¿Dónde puedo encontrar más información?

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

Si cree que sus derechos según la FMLA han sido violados, puede presentar una denuncia ante la WHD o presentar una demanda privada contra su empresa en la corte. **Escanee el código QR para conocer más sobre el proceso de denuncias de la WHD.**

ESCANEAR

DEPARTMENT OF LABOR
UNITED STATES OF AMERICA
DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS

WH1420

REV. 04/2023

Compensación por accidentes de trabajo labora para usted:

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.

Recompensa de $25,000.00

PROGRAMA DE RECOMPENSACIÓN ANTI FRAUDE

Recompensas de hasta $25,000.00 pueden ser pagadas a personas que proveen información al Departamento de Servicios Financieros que conduzca al arresto y convicción de aquellos que cometen fraude de seguros, incluyendo empleadores que ilegalmente dejan de obten er un seguro por accidentes de trabajo. Se puede reportar sospechas de fraude al Departamento llamando al 1-800-378-0445 o por correo electrónico al https://first.fldfs.com

Nadie es sujeto a responsabilidad civil por someter dicha información si se actúa sin malicia, fraude o mala fe.

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

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 o si tiene demasiadas demoras en su tratamiento, comuníquese con la División de Compensación por Accidentes de Trabajo al 1-800-342–1741

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

PONGA LA ETIQUETA DE LA COMPAÑÍA DE SEGUROS AQUÍ.

FL

Department of Revenue

Empleados:

- **Su Empleador** está registrado con el Departamento de Ingreso de Florida como empleador responsable, bajo 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 elegibles. **Esos impuestos son pagados por su empleador y por ley, no se pueden descontar de los salarios de los empleados.**
- Usted puede ser elegible para recibir beneficios de asistencia de reempleo si reúne los siguientes requisitos:
  1. Debe estar total o parcialmente desempleado por causas ajenas a su voluntad.
  2. Debe solicitar los beneficios en **https://connect.myflorida.com**.
  3. Debe registrarse para trabajar en **www.employflorida.com**.
  4. Debe tener un historial suficiente de empleo y salarios.
  5. Debe de estar apto para trabajar y **Disponible para trabajo.**
- Usted puede presentar un reclamo 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 de tercer grado con una pena 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.
- Renunciar voluntariamente a un 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 Florida Departamento de Comercio, Programa de Asistencia de Reempleo en:

FLORIDA DEPARTAMENTO DE COMERCIO
DIVISIÓN DE SERVICIOS PARA TRABAJADORES
PROGRAMA DE ASISTENCIA DE REEMPLEO
1-800-204-2418
www.floridajobs.org

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

RT-83SP

REV. 08/2023

FED

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 descontinuarla, 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 entablar pleitos para impedir violaciones y puede imponer penas pecuniarias civiles contra los violadores. Los empleados o solicitantes a empleo también tienen derecho a entablar sus propios pleitos en los tribunales.

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

DEPARTMENT OF LABOR
UNITED STATES OF AMERICA

WHD

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

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

WH1462 SPA

REV. 07/2016

FL

Aviso a los empleados
El salario mínimo de Florida

Desde el 30 de septiembre de 2022, el salario mínimo de Florida será de $11.00 por hora, con un mínimo de, al menos, $7.98 por hora adicionales a las propinas para los empleados que reciben propinas, hasta el 29 de septiembre de 2023.

El 3 de noviembre de 2020, los votantes de Florida aprobaron una enmienda constitucional estatal para que el salario mínimo del estado se incremente gradualmente cada año hasta que alcance los $15.00 por hora el 30 de septiembre de 2026. El 30 de septiembre de 2022, el salario mínimo de Florida incrementará a $11.00 por hora. En lo sucesivo, el salario mínimo de Florida incrementará $1.00 cada año hasta que alcance los $15.00 por hora el 30 de septiembre de 2026. Comenzando en 2027, el salario mínimo se ajustará anualmente de acuerdo con la inflación.

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

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

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

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

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

***AVISO:** Este estado tiene su propia ley de salario mínimo. También se le requiere a los empleadores que fijen el aviso de los Derechos del empleado bajo la Ley de Normas Justas de Trabajo, la cual indica el salario mínimo federal. En caso de que tanto la tasa federal como la estatal se apliquen a un empleado, el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos estipula que el empleado tiene derecho a la tasa mayor del salario mínimo.*

ESTE AVISO TIENE ÚNICAMENTE FINALIDAD INFORMATIVA.

FED

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES
BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO
(FLSA–SIGLAS EN INGLÉS)

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

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

PAGO POR SOBRETIEMPO

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 EN EL TRABAJO

La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que un empleado pueda extraerse leche de los pechos para el/la bebé que esté amamantando durante un año después del nacimiento del/de la niño(a) cada vez que la empleada necesite extraerse leche. Empleadores deben proveer un lugar, que no sea un cuarto de baño, que esté ocultado de la vista y libre de intrusión de parte de compañeros de trabajo y del público, el cual la empleada podría usar para extraerse leche.

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 avaluaciones 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 ciertos establecimientos están exentos de las disposiciones del salario mínimo, y/o de las disposiciones del pago de sobretiempo.
- 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.

DEPARTMENT OF LABOR UNITED STATES OF AMERICA

WHD

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

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

WH1088 SPA

REV. 04/2023

FLORIDA LAW
PROHIBITS
DISCRIMINATION

BASED ON:
RACE, COLOR, RELIGION, SEX, NATIONAL ORIGIN, DISABILITY, AGE, PREGNANCY OR MARITAL STATUS.

WHAT IS COVERED UNDER THE LAW:

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

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 VENGATIVE DESPUES DE PRESENTAR UNA QUEJA
- ACCIÓN VENGATIVA EN CONTRA DE PRESENTAR UNA QUEJA BAJO LALEY DE "SOPLAÓN" (WHISTLE-BLOWER)

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

LA COMISIÓN DE RELACIONES HUMANAS DE LA FLORIDA

4075 Esplanade Way, Suite 110
Tallahassee, Florida 32399
http://FCHR.state.fl.us

Teléfono: **(850) 488-7082**
Correo de Voz: 1-800-342-8170

FED

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

USERRA protege los derechos laborales de individuos que dejan sus puestos de empleo de manera voluntaria o involuntaria para participar en el servicio militar o en ciertos tipos de servicio en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también prohíbe a los empleadores discriminar contra miembros presentes y pasados de los servicios uniformados, y contra aspirantes a servicios uniformados.

DERECHOS A REEMPLEO

Usted tiene el derecho a recuperar su empleo civil si deja ese trabajo para el desempeño del deber en el servicio uniformado y:

- usted se asegura de que su empleador reciba previo aviso verbal o escrito de su servicio;
- usted tiene cinco años o un tiempo menor de servicio acumulado en los servicios uniformados en el transcurso de su empleo con ese empleador específico;
- usted regresa a trabajar o solicita reempleo de una manera oportuna tras la conclusión del servicio; y
- usted no ha sido separado del servicio al ser dado de baja por descalificación o bajo otras condiciones que no sean honorables.

Si usted reúne los requisitos para el reempleo, deberá ser restablecido con el empleo y los beneficios que usted hubiera obtenido si no hubiera estado ausente debido al servicio militar o, en algunos casos, con un empleo comparable.

DERECHO A ESTAR LIBRE DE DISCRIMINACIÓN Y REPRESALIAS

Si usted:

- es un miembro presente o pasado del servicio uniformado;
- ha solicitado ser miembro del servicio uniformado; o
- está obligado a servir en el servicio uniformado;

entonces un empleador no puede negarle a usted:

- empleo inicial;
- reempleo;
- retención de su empleo;
- ascenso; o
- cualquier beneficio del empleo

debido a esta situación.

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

PROTECCIÓN DE SEGURO MÉDICO

- Si usted deja su empleo para cumplir con el servicio militar, tiene el derecho a elegir continuar su cobertura existente del plan médico basado en el empleador para usted y sus dependientes por hasta 24 meses durante dicho servicio militar.
- Incluso si no elige continuar la cobertura durante su servicio militar, usted tiene el derecho a ser reincorporado en el plan médico de su empleador cuando usted regrese a su empleo, por lo general sin ningún período de espera o exclusión (p. ej., exclusiones por condiciones preexistentes) a excepción de enfermedades o lesiones relacionadas con el servicio.

APLICACIÓN DE LA LEY

- El Servicio de Empleo y Capacitación para Veteranos de Guerra (*Veterans Employment and Training Service, VETS*) del Departamento del Trabajo de EE.UU. está autorizado para investigar y resolver quejas de infracciones de USERRA.
- Para obtener ayuda para presentar una queja, o para obtener cualquier otra información sobre USERRA, comuníquese con VETS al **1-866-4-USA-DOL** o visite su sitio web en https://www.dol.gov/agencies/vets/. Puede consultarse a un asesor interactivo de USERRA en línea en https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra.
- Si presenta una queja ante VETS y VETS no puede resolverla, usted puede pedir que su caso se remita al Departamento de Justicia o a la Oficina del Consejero Especial (*Office of Special Counsel*), según corresponda, para representación.
- Puede saltarse el proceso de VETS y entablar una demanda civil contra el empleador por infracciones de USERRA.

Los derechos anotados aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. El texto de este aviso fue preparado por VETS, y puede verse en Internet en esta dirección: https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra/poster. La ley federal exige que los empleadores notifiquen a sus empleados de sus derechos conforme a USERRA, y los empleadores pueden satisfacer este requisito al poner a la vista el texto de este aviso donde habitualmente coloquen avisos para 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

REV. 05/2022

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.
- 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 comunique con OSHA en su nombre.
- Participar (o su representante puede participar) en la inspección de OSHA y hablar en privado con el inspector.
- Presentar una queja con la OSHA dentro de 30 días (por teléfono, por internet, o por correo) si usted ha sufrido represalias por 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.

Este cartel está disponible de la OSHA para gratis.

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.

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.

Llame OSHA. Podemos ayudar.

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

OSHA 3167-04R 2019

FL

Department of Business and Professional Regulation

Leyes sobre el trabajo de menores de edad

Estado de Florida y Ley Federal de Normas Justas de Trabajo

(Fair Labor Standards Act, FLSA) Protección de la salud, educación y bienestar de menores de edad en el lugar de trabajo.

Este gráfico resume las leyes laborales de menores de edad del Estado de Florida y la Ley Federal de Normas Justas de Trabajo (FLSA).

Deberán observarse las disposiciones más rigurosas, las cuales se denotan en negrita. *La ley federal se presenta en cursiva.*

	Menores entre 16 y 17 años de edad	Menores entre 14 y 15 años: los niños menores de 14 años NO PUEDEN TRABAJAR
ASISTENCIA ESCOLAR	**Florida: NO pueden trabajar durante el horario escolar, a menos que satisfagan un criterio de las Restricciones de horario anotadas a continuación.** *FLSA: No hay limitaciones.*	**Florida y FLSA: No pueden trabajar durante el horario escolar (se aplican algunas excepciones).**
PERMISOS PARA TRABAJAR	**Florida** y *FLSA: No se requieren, con la excepción de que la FLSA exige que el empleador mantenga información sobre la fecha de nacimiento de todos los empleados menores de 19 años de edad.*	
HORARIO DE TRABAJO, CUANDO LA ESCUELA ESTÉ EN SESIÓN	**Florida: Pueden trabajar hasta 30 horas por semana. No antes de las 6:30 a.m. ni después de las 11 p.m. y por no más de 8 horas al día cuando el siguiente día sea día escolar. Cuando al día siguiente no haya clases, no habrá restricción de horas.** *FLSA: No hay limitaciones.*	**Florida: Pueden trabajar hasta 15 horas por semana. No antes de las 7 a.m. ni después de las 7 p.m. y por no más de 3 horas al día en días escolares, cuando el siguiente día sea día escolar. Pueden trabajar hasta 8 horas los** *viernes,* **sábados, domingos y en días no escolares, si el día siguiente no es día escolar,** *hasta las 9 p.m.* **FLSA: Un máximo diario de 3 horas en días escolares,** *8 horas en días no escolares; el máximo semanal es de 18 horas;* **no antes de las 7 a.m. ni después de las 7 p.m. Nota: La aplicación de tanto la ley estatal como la federal permite que este grupo de edades trabaje hasta 8 horas los días sábados, domingos y los días no escolares, cuando el siguiente día no sea día escolar, hasta las 7 p.m.**
HORARIO DE TRABAJO, CUANDO LA ESCUELA NO ESTÉ EN SESIÓN (vacaciones de verano; vacaciones de fiestas de fin de año y vacaciones de primavera)	**Florida: No hay limitaciones.** *FLSA: No hay limitaciones.* **Nota: Las ocupaciones peligrosas todavía se aplican a los menores de edad.**	**Florida: Pueden trabajar hasta 8 horas por día y hasta 40 horas por semana; no pueden trabajar antes de las 7 a.m. o** *después de las 9 p.m.* **FLSA: Pueden trabajar hasta 8 horas por día y hasta 40 horas por semana. El trabajo deberá realizarse entre las 7 a.m. y 7 p.m.; del 1º de junio hasta el Día del Trabajo (Labor Day) pueden trabajar hasta las 9 p.m.**
DÍAS POR SEMANA	**Florida: No más de 6 días consecutivos en cualquier semana dada.** *FLSA: No hay limitaciones.*	
DESCANSOS	**Florida: Los menores de edad no pueden trabajar más de cuatro horas consecutivas sin un descanso ininterrumpido de 30 minutos.** *FLSA: No hay limitaciones.*	
AGRICULTURA	**Florida: Los menores de edad que participen en trabajo agrícola, que no sea en la granja de sus padres o tutores, deberán cumplir con las mismas restricciones que las estipuladas para otros trabajos.** *FLSA: No hay limitaciones.*	

FLSA: No se permite el empleo durante el horario escolar. Pueden trabajar después de la escuela en ocupaciones no declaradas como peligrosas en la agricultura. Véase el "Child Labor Bulletin 102" (Boletín 102 sobre el trabajo de menores de edad). Los menores con 12 y 13 años de edad pueden ser empleados con el consentimiento escrito de sus padres o en una granja donde esté empleado también uno de los padres del menor de edad; los niños menores de 12 años pueden ser empleados con el consentimiento escrito de sus padres en granjas donde los empleados estén exentos de las disposiciones federales del salario mínimo.

OCUPACIONES RESTRINGIDAS El Estado de Florida ha incorporado las 17 ocupaciones peligrosas (Hazardous Occupations, HO) incluidas en la FLSA a las leyes de Florida y al reglamento sobre el Trabajo de Menores de Edad. Para obtener más información sobre las HO, comuníquese con la División de Horas y Salarios del Departamento de Trabajo de EE.UU. Este póster representa una combinación de esas leyes, donde los ** señalan "solamente" las leyes de Florida.

Los menores de 18 años de edad no pueden trabajar en las siguientes ocupaciones:

- Trabajo con explosivos o sustancias radiactivas o alrededor de estos
- Operar vehículos motorizados
- Explotación forestal o aserraderos
- Manejo de máquinas eléctricas procesadoras de carnes, que incluyen rebanadoras de carne y verduras; el sacrificio de animales, empaque de carnes, procesamiento o extracción de grasa
- Trabajo en andamios, tejados o escaleras a una altura superior a 6 pies (1.8 metros); techado
- Derribo, demolición o excavación
- Ocupaciones mineras
- Manejo de máquinas eléctricas usadas en la panadería; máquinas para la formación, perforación y corte de metales; máquinas usadas en carpintería, productos de papel e izada
- Fabricación de productos de mosaicos/tejas y ladrillos
- Manejo de sierras circulares, sierras de banda y tijeras de guillotina

** Trabajo con gases comprimidos que sobrepasen 40 p.s.i.
** Trabajo con o alrededor de sustancias tóxicas, corrosivas o plaguicidas
** Extinción de incendios
** Trabajo con instalaciones (cables) o aparatos eléctricos
** Manejo o ayuda en el manejo de tractores con un caballaje superior a 20 PTO, montacargas, equipo de movimiento de tierra, y cualquier maquinaria para cosechar, plantar o arar, o cualquier otra maquinaria móvil

Los menores con 14 y 15 años de edad no pueden trabajar en las siguientes ocupaciones:

- Manejo de cualquier maquinaria eléctrica aparte de las máquinas de oficina, incluidas todas las segadoras/máquinas para cortar césped y cuchillas eléctricas
- Mantenimiento o reparación de un establecimiento, máquinas o equipo
- Trabajo en congeladores o refrigeradores para carnes
- Manejo, configuración, ajuste o limpieza de rebanadoras de carnes o verduras, molinos, picadoras de alimentos y cuchillas eléctricas, y batidoras del tipo utilizado en panaderías
- Operar vehículos motorizados
- Ocupaciones del sector industrial, minero o de procesamiento donde se fabriquen, minen o procesen mercancías
- Cocinar (se aplican algunas excepciones) y hornear
- Trabajo en ocupaciones en transporte, bodega y almacenamiento, comunicaciones y construcción (a excepción de actividades administrativas/de oficina); calderas o salas de máquinas
- Carga y descarga de camiones
- Trabajo en servicios de mensajería pública

** Manejo de ciertos animales peligrosos
** Ventas de productos de puerta en puerta como empleo (hay algunas excepciones)
** Pintura por pulverización

EXENCIONES

Restricciones de horario- (sólo de restricciones de horas; las restricciones de peligros todavía se aplican hasta los 18 años)

- Menores de edad que tienen exenciones de una escuela pública o Cumplimiento con el Trabajo de Menores
- Menores de edad que han estado casados
- Menores de edad que se han graduado de una escuela secundaria acreditada o que tienen un diploma de equivalencia de educación secundaria
- Menores de edad que han servido en las Fuerzas Armadas de EE.UU.
- Menores de edad que están inscritos en programas de trabajo de educación secundaria

Restricciones de edad- (de requisitos de edad; las restricciones de peligros todavía se aplican)

- Menores de edad que trabajan para sus padres en ocupaciones no declaradas como peligrosas
- Páginas en la legislatura de Florida
- Reparto de periódicos (10 años de edad)
- Menores de edad en la industria del entretenimiento registrados con Cumplimiento con el Trabajo de Menores

Un tribunal podría autorizar una exención de restricciones de edad y horas.

EXENCIONES PARCIALES La Ley de Florida sobre el Trabajo de Menores de Edad está diseñada para servir y proteger a menores y alentarlos a permanecer en la escuela. En ocasiones, algunos menores de edad podrían sentir que la ley está en conflicto con sus mejores intereses o las circunstancias de su vida; por lo tanto, tienen el derecho a pedir una exención de la ley. Si un menor de edad está asistiendo a la escuela pública de K-12, podría obtenerse una exención otorgada por el distrito escolar local. Todos los demás menores de edad pueden pedir una exención solicitud comunicándose con el personal del Departamento de Negocios y de Trabajo de Menores de Edad (Department of Business and Professional Child Labor Program). Las solicitudes de exención se examinan y otorgan caso por caso. Para reunir las condiciones, los solicitantes deberán demostrar que ciertos requisitos de la ley de Florida necesitan eximirse. Los empleadores deberán guardar una copia de las exenciones parciales de los empleados menores de edad.

SANCIONES Florida: El empleo de menores de edad que infrinja las leyes sobre el trabajo de menores de edad de Florida podría resultar en multas de hasta $2,500 por infracción y/o ser encontrado culpable de un delito menor de segundo grado. **FLSA: Multas máximas de hasta $11,000 por menor de edad/por infracción.**

INDEMNIZACIÓN LABORAL Florida: Si un menor de edad lesionado está empleado en violación de alguna disposición de las leyes de Florida sobre el trabajo de menores de edad, un empleador podría estar sujeto hasta el doble de la compensación que de otra manera sería pagadera conforme a la ley de Florida de Indemnización Laboral.

REQUISITOS DE AVISO Florida: Todos los empleadores de menores de edad deberán poner en un lugar a la vista en la propiedad o lugar de empleo, donde pueda leerse fácilmente, un póster para notificar a menores de edad de las leyes sobre el trabajo de menores de edad.

Para obtener información sobre las leyes de Florida, comuníquese con:
DEPARTAMENTO DE NEGOCIOS Y REGULACIÓN PROFESIONAL DE FLORIDA • PROGRAMA DE TRABAJO DE MENORES DE EDAD
2601 BLAIR STONE ROAD
TALLAHASSEE, FL 32399-2212
TELÉFONO 850.488.3131;
LLAMADA SIN COSTO 1.800.226.2536
www.myfloridalicense.com

Para obtener información sobre las leyes federales, comuníquese con:
DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS DEL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO DE EE.UU, ANOTADOS EN EL DIRECTORIO TELEFÓNICO BAJO **U.S. GOVERNMENT**;
www.dol.gov/elaws/flsa.htm.

Departamento de Negocios y Regulación Profesional de Florida y Departamento de Trabajo de los Estados Unidos
"Trabajamos Unidos para la Fuerza Laboral de Florida"

REV. 05/16/2016

FED

U.S. Equal Employment Opportunity Commission

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 genero)
- 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, prohibe 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, prohibe la discriminación laboral y requiere acción afirmativa para reclutar, emplear y avanzar en el empleo a veteranos discapacitados, veteranos recientemente separados (es decir, dentro de los tres años posteriores al su separación o liberación del servicio activo), veteranos en servicio activo en tiempo de guerra o insignia de campaña, o veteranos con medallas de servicio de las fuerzas armadas.

Represalias

Se prohiben 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 retransmisión de telecomunicaciones.

También se puede contactar a la OFCCP enviando una pregunta en línea a la mesa de ayuda de la OFCCP en *https://ofccphelpdesk.dol.gov/s/*, o llamando a una oficina regional o distrital de la OFCCP, que figura en la mayoría de los directorios telefónicos bajo el Departamento de Trabajo de los EE.UU y en la página web "Contáctenos" de la OFCCP en *https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact*.

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

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, prohibe la discriminación por motivos de raza, color, u origen nacional en programas o actividades que reciben asistencia financiera federal. 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 prohibe 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, prohibe 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.

REV. 06/27/2023

TWO ways to verify poster compliance!

QR CODE Scan with phone camera:
—OR—
ONLINE Go to: **JJKeller.com/LLPverify** Enter this code: **69347-062023**

To update your labor law posters contact
J. J. Keller & Associates, Inc.
JJKeller.com/laborlaw
800-327-6868

J. J. Keller & Associates, Inc.® Since 1953

JUN2023 65739F FED-FL-SPA 62781

Copyright 2023 J. J. Keller & Associates, Inc. • Neenah, WI • Printed in the USA

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