

# Labor Law Compliance Center

## FLORIDA SPANISH

Labor Law Compliance Center  
[posters@laborlawcc.com](mailto:posters@laborlawcc.com)  
[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)  
(800) 801-0597

# Florida Labor Law Posters

Spanish

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
Discrimination is Prohibited FL01	All employers	07/15
Unemployment Compensation FL02	All employers	07/19
Minimum Wage FL03	All employers	09/23
Workers' Compensation Notice FL04	All employers Formatted to the required size of 11 x 17 in	05/21
Equal Opportunity is the Law FL05	Poster requirement for employers who receive federal financial assistance	12/17



# 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 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





# 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. Deber registrarse para trabajar en [www.employflorida.com](http://www.employflorida.com).
  4. Debe tener una historia de empleo y salarios suficientes.
  5. Debe hallarse **Capaz** para trabajar y **Disponibile**.
- 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:

**Department of Economic Opportunity**  
**Division of Workforce Services**  
**Reemployment Assistance Program**  
**1-800-204-2418**  
**[www.floridajobs.org](http://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.**



**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.



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

**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 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.

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

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

PONGA LA ETIQUETA DE LA COMPAÑÍA DE SEGUROS AQUÍ.

# LA IGUALDAD DE OPORTUNIDAD ES LA LEY

La ley prohíbe que este beneficiario de asistencia financiera federal discrimine por los siguientes motivos: contra cualquier individuo en los Estados Unidos por su raza, color, religión, sexo (incluyendo el embarazo, el parto y las condiciones médicas relacionadas, y los estereotipos sexuales, el estatus transgénero y la identidad de género), origen nacional (incluyendo el dominio limitado del inglés), edad, discapacidad, afiliación o creencia política, o contra cualquier beneficiario, solicitante de trabajo o participante en programas de capacitación que reciben apoyo financiero bajo el Título I de la ley de Inversión y Oportunidad en la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés), debido a su ciudadanía, o por su participación en un programa o actividad que recibe asistencia financiera bajo el Título I de WIOA.

El beneficiario no deberá discriminar en los siguientes áreas: decidiendo quién será permitido de participar, o tendrá acceso a cualquier programa o actividad que recibe apoyo financiero bajo el Título I de WIOA; proporcionando oportunidades en, o tratar a cualquier persona con respecto a un programa o actividad semejante; o tomar decisiones de empleo en la administración de, o en conexión a un programa o actividad semejante.

Los beneficiarios de asistencia financiera federal deben tomar medidas razonables para garantizar que las comunicaciones con las personas con discapacidades sean tan efectivas como las comunicaciones con los demás. Esto significa que, a petición y sin costo alguno para el individuo, los recipientes están obligados a proporcionar ayuda auxiliar y servicios para individuos con discapacidades calificados.

## QUE DEBE HACER SI CREE QUE HA SIDO DISCRIMINADO

Si usted piensa que ha sido discriminado en un programa o actividad que recibe apoyo financiero bajo el Título I de WIOA, usted puede presentar una queja no más de 180 días después de la fecha en que ocurrió la presunta violación, ya sea con: El oficial de igualdad de oportunidad del recipiente ( o la persona que el recipiente haya designado para este propósito);

Veronica Owens, Equal Opportunity Officer Office for Civil Rights (OCR)  
Department of Economic Opportunity Caldwell Building - MSC 150  
107 East Madison Street Tallahassee, Florida 32399-4129

O:

**Director, Civil Rights Center (CRC), U,S, Department of Labor**  
**200 Constitution Avenue NW, Room N-4123, Washington, DC 20210**  
o electrónicamente como indica el sitio web del CRC [www.dol.gov/crc](http://www.dol.gov/crc).

Si usted presenta una queja con el recipiente, usted debe esperar hasta que el recipiente emita una decisión final escrita o que pasen por lo menos 90 días (lo que ocurra primero), antes de presentar una queja con el Centro de Derechos Civiles (CRC, por sus siglas en inglés) a la dirección mencionada previamente. Si el beneficiario no le entrega una decisión final escrita dentro de 90 días después de la fecha en que presento su queja, usted puede presentar su queja con el CRC antes que reciba la decisión final. Sin embargo, es necesario presentar su queja con el CRC dentro de 30 días después de la fecha límite de 90 días (en otras palabras, dentro de 120 días después de la fecha en que presento la queja con el recipiente). Si el recipiente emite una decisión final escrita, pero usted no está satisfecho con el resultado o resolución, usted puede presentar una queja con el CRC. Usted debe presentar su queja con el CRC dentro de 30 días después que reciba la decisión final escrita.

