

Labor Law Compliance Center

FLORIDA SPANISH

Labor Law Compliance Center
posters@laborlawcc.com
www.laborlawcc.com
(800) 801-0597

Florida Labor Law Posters

Spanish

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
Child Labor FL01S	All employers	07/24
Discrimination is Prohibited FL02S	All employers	07/15
Unemployment Compensation FL03S	All employers	08/23
Minimum Wage FL04S	All employers	09/24
Workers' Compensation Notice FL05S	All employers Formatted to the required size of 11 x 17 in	05/21
Equal Opportunity is the Law FL06S	Poster requirement for employers who receive federal financial assistance	12/17
Broward County Wage Recovery FL07S	Employers within Broward County	10/18
Pinellas County Wage Theft FL08S	Employers within Pinellas County	02/20
Miami-Dade County Living Wage FL09S	Employers within Miami-Dade County	09/24



Florida Labor Law Posters

Spanish

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
Miami-Dade Paid Sick Leave FL10S	Contractors within Miami-Dade County	10/23
Miami-Dade County Tipping Notice FL11S	Food service establishments in which tipping ordinarily occurs or which has a tipping policy within Miami-Dade County pursuant with the language contained within Chapter 8A, Article III, Division 3, Section 8A-110.1. - Tipping Policies within Miami-Dade County	11/23



LEY DE TRABAJO INFANTIL

El Estado de Florida y la Ley Federal de Normas Justas de Trabajo (FLSA, por sus siglas en inglés)

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

Este cuadro resume las leyes de trabajo infantil del Estado de Florida.

La Ley Federal de Normas Justas de Trabajo (FLSA) puede ser más restrictiva.

	Menores de 16 y 17 años	Menores de 14 y 15 años
ASISTENCIA ESCOLAR	NO pueden trabajar durante el horario escolar a menos que cumplan con uno de los criterios de las Restricciones Horarias listadas a continuación.	Florida: No pueden trabajar durante el horario escolar (se aplican algunas excepciones). <i>Según lo dispuesto en 450.021(1), ninguna persona de 13 años o menos será empleada, permitida o tolerada para trabajar en cualquier ocupación remunerada en ningún momento (Ver Restricciones por Edad).</i>
PERMISOS PARA TRABAJAR	No requerido bajo la ley de Florida.	
HORAS DE TRABAJO, CUANDO LA ESCUELA ESTÁ EN SESIÓN	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 haya clases programadas para el día siguiente, excepto en un feriado o domingo. En los días en que no haya clases al día siguiente, no hay restricciones de horario.	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 haya clases programadas para el día siguiente. Pueden trabajar hasta 8 horas los viernes, sábados, domingos y en días no escolares, cuando no haya clases programadas para el día siguiente, hasta las 9 p.m. Máximo diario de 3 horas en días escolares, 8 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 la ley estatal permite que este grupo de edad trabaje hasta 8 horas los días en que no haya clases programadas para el día siguiente, hasta las 7 p.m.
HORAS DE TRABAJO, CUANDO LA ESCUELA NO ESTÁ EN SESIÓN <small>(summer vacation; winter and spring breaks)</small>	Sin limitaciones Nota: Las ocupaciones peligrosas siguen aplicándose para los 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.
DÍAS POR SEMANA	15 años o menores no pueden trabajar más de 6 días consecutivos en una misma semana.	
DESCANSOS	15 años o menores sin un descanso de 30 minutos después de trabajar 4 horas consecutivas, aplicable a jóvenes de 17/16 años cuando trabajen 8 horas o más.	
AGRICULTURA	Florida: Los menores que participan en trabajos agrícolas, que no sean en la granja de sus padres o tutores, deben cumplir con las mismas restricciones que en otros trabajos.	
OCUPACIONES RESTRINGIDAS Esta sección representa el Capítulo 450.061 - Ocupaciones Peligrosas Prohibidas, Exenciones. Cabe destacar que HB917 (2024) autoriza a menores de 16/17 años a trabajar en la construcción residencial si el menor: ha obtenido su certificación OSHA 10; está bajo la supervisión directa de una persona de 21 años de edad con al menos 2 años de experiencia relacionada y que también posee su certificación OSHA 10; no está trabajando en ningún andamio, techo, superestructura o escalera a más de 6 pies de altura; y no está violando ninguna norma de OSHA o ley federal relacionada con menores en el lugar de trabajo. El Estado de Florida ha incorporado las 17 Ocupaciones Peligrosas (HOs) de la FLSA en la norma de trabajo infantil de Florida. Para más información sobre las HOs de la FLSA, contacte al Departamento de Trabajo de los EE. UU., División de Salarios y Horas, Trabajo Infantil Departamento de Trabajo de los EE. UU.		
Los menores de 18 años no pueden trabajar en las siguientes ocupaciones:	Los menores de 14 y 15 años no pueden trabajar en las siguientes ocupaciones:	
<ul style="list-style-type: none"> • Trabajar en o alrededor de explosivos o sustancias radiactivas • Operar vehículos motorizados • Trabajos de tala de árboles o aserrado • Operar máquinas procesadoras de carne accionadas por energía, incluyendo rebanadoras de carne y vegetales, matanza, empaque de carne, procesamiento o rendimiento • Trabajar en andamios, techos o escaleras a más de 6 pies de altura; o en construcciones de edificios no residenciales • Trabajos de demolición o excavación • Ocupaciones mineras • Operar máquinas de panadería accionadas por energía; máquinas de formación, punzonado y corte de metales; máquinas de trabajo en madera, productos de papel o máquinas de elevación • Fabricación de productos de ladrillo y teja • Operar sierras circulares, sierras de banda y cizallas guillotina • Trabajar con gases comprimidos que superen los 40 p.s.i. • Trabajar en o alrededor de sustancias tóxicas, corrosivos o pesticidas • Trabajos de extinción de incendios • Trabajar con aparatos eléctricos o cableado • Operar o ayudar a operar tractores de más de 20 caballos de fuerza PTO, montacargas, equipo de movimiento de tierra, cualquier maquinaria de cosecha, plantación o arado, o cualquier maquinaria en movimiento 	<ul style="list-style-type: none"> • Operar cualquier maquinaria accionada por energía, excepto las máquinas de oficina, incluyendo todas las cortadoras de césped y desbrozadoras accionadas por energía. • Mantener o reparar máquinas o equipos. • Trabajar en congeladores o cámaras frigoríficas de carne. • Operar, configurar, ajustar o limpiar rebanadoras de carne o vegetales accionadas por energía, moledoras, picadoras de alimentos y cortadoras, y mezcladoras de tipo panadería. • Operar vehículos motorizados. • Ocupaciones de manufactura, minería o procesamiento donde los bienes son manufacturados, minados o procesados. • Cocinar (aplican algunas excepciones) y hornear. • Trabajar en ocupaciones de Transporte, Almacenaje y Almacenamiento, Comunicaciones y Construcción (excepto trabajos de oficina); salas de calderas o motores. • Cargar y descargar camiones. • Trabajar en servicios de mensajería pública. • Manejar ciertos animales peligrosos. • Conducir ventas de productos puerta a puerta como empleo (aplican algunas excepciones). • Pintura en aerosol. 	
EXENCIONES	EXENCIONES	
Restricciones Horarias – (solo para restricciones horarias; las restricciones de peligrosidad aplican hasta los 18 años).	Restricciones por Edad — (de los requisitos de edad; las restricciones de peligrosidad aún aplican hasta los 18 años).	
<ul style="list-style-type: none"> • Menores que se han casado. • Menores que se hayan graduado de una escuela secundaria acreditada o posean un diploma de equivalencia de escuela secundaria. • Menores de 16/17 años que están inscritos en un programa de educación en el hogar o en un programa escolar de instrucción virtual aprobado. • Menores de 16/17 años que han obtenido una exención que les permite trabajar más de 30 horas por semana. La limitación de 40 horas aún se aplica. • Menores que poseen exenciones de una escuela pública K-12 o del Cumplimiento de Trabajo Infantil con restricciones horarias especificadas. • Una orden judicial puede autorizar una exención de las restricciones horarias. 	<ul style="list-style-type: none"> • Menores que trabajan para sus padres, quienes poseen el negocio, en ocupaciones no declaradas peligrosas. • Pajes en la legislatura de Florida. • Menores en la industria del entretenimiento registrados con el Cumplimiento de Trabajo Infantil según lo prescrito en ss. 450.012 y 450.132, F.S. • Una orden judicial puede autorizar una exención de las restricciones por edad. 	
EXENCIONES PARCIALES La Ley de Trabajo Infantil de Florida está diseñada para servir y proteger a los menores y alentarlos a permanecer en la escuela. En ocasiones, algunos menores pueden sentir que la ley entra en conflicto con sus mejores intereses o sus circunstancias de vida; por lo tanto, tienen el derecho de solicitar una exención de la ley. Si un menor asiste a una escuela pública K-12, una exención puede ser obtenida y concedida por el distrito escolar local. Todos los demás menores pueden solicitar una aplicación contactando al Programa de Trabajo Infantil del Departamento de Regulación Comercial y Profesional. Las solicitudes de exención son revisadas y concedidas caso por caso. Para calificar, los solicitantes deben demostrar que ciertos requisitos de la ley de Florida necesitan ser eximidos. Los empleadores deben mantener una copia de las exenciones parciales de los menores empleados.		
SANCIONES Florida: El empleo de menores en violación de las leyes de trabajo infantil de Florida puede resultar en multas de hasta \$2,500 por infracción y/o ser considerado culpable de un delito menor de segundo grado. FLSA: Multas máximas de hasta \$11,000 por menor / por violación.		
COMPENSACIÓN PARA TRABAJADORES Florida: Si un menor lesionado es empleado en violación de cualquier disposición de las leyes de trabajo infantil de Florida, un empleador puede estar sujeto a pagar hasta el doble de la compensación que de otro modo sería pagadera bajo la ley de Compensación para Trabajadores de Florida.		
REQUISITOS DE PUBLICACIÓN Florida: Todos los empleadores de menores deben colocar en un lugar visible en la propiedad o lugar de trabajo, donde pueda ser leído fácilmente, un cartel notificando a los menores sobre las leyes de trabajo infantil de Florida.		
<p>Para información sobre las leyes de Florida, contacte al: Departamento de Regulación Comercial y Profesional de Florida • Programa de Trabajo Infantil 2601 Blair Stone Road • Tallahassee, FL 32399-2212 • Teléfono 850.488.3131; Línea Gratuita 1.800.226.2536 • www.myfloridalicense.com</p> <p>Para información sobre las leyes federales, contacte al Departamento de Trabajo de EE. UU., División de Salarios y Horas, listado en el directorio telefónico bajo el Gobierno de EE. UU.;</p> <p style="text-align: right;">Trabajo Infantil Departamento de Trabajo de EE. UU. (dol.gov)</p>		
<p>Departamento de Regulación Comercial y Profesional de Florida y el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos</p> <p>"Trabajando Juntos por la Fuerza Laboral de Florida"</p>		



**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**





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.

A partir del día 30 de septiembre de 2024, el salario mínimo de Florida será de \$13.00 por hora, con un salario mínimo de al menos \$9.98 por hora para empleados que reciben propinas, además de las propinas, hasta el 29 de septiembre de 2025.

El 3 de noviembre de 2020, los votantes de Florida aprobaron una enmienda constitucional estatal para que el salario mínimo estatal sea incrementado gradualmente cada año hasta alcanzar los \$15.00 por hora el 30 de septiembre de 2026. El 30 de septiembre de 2024, el salario mínimo de Florida incrementará a \$13.00 por hora. En lo sucesivo, el salario mínimo de Florida incrementará \$1.00 anualmente hasta alcanzar los \$15.00 por hora el 30 de septiembre de 2026. A partir del año 2027, el salario mínimo se ajustará anualmente en función de la inflación.

Los empleadores no podrán tomar represalias contra los empleados que ejerzan su derecho a recibir el salario mínimo. Entre los derechos que la Constitución Estatal de Florida protege se encuentran los siguientes:

- presentar una queja por un presunto incumplimiento por parte de un empleador con los requisitos salariales mínimos legales.
- Informar a cualquier persona sobre un presunto incumplimiento por parte de un empleador con los requisitos salariales mínimos legales.
- informar a cualquier persona acerca de sus derechos potenciales 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 que su empleador haya sido notificado y se le haya establecido un plazo de quince (15) días para resolver cualquier reclamación por impagos salariales tiene derecho a interponer una acción civil en un tribunal de justicia contra dicho empleador para recuperar los salarios atrasados, así como daños y perjuicios y honorarios de abogados.

Un empleador declarado responsable de infringir intencionadamente los requisitos salariales mínimos está sujeto a una multa de \$1,000 por infracción pagadera al Estado. El Procurador General u otro funcionario designado por la Legislatura puede interponer una acción civil para hacer cumplir los requisitos pertinentes a salarios mínimos.

Para 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:

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)

1. Notifique a su empleador inmediatamente para obtener el nombre de un médico 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 médico 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

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.

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.





Aviso a los Empleados Recuperación Salarial en el Condado de Broward, Florida

Ordenanza del Condado de Broward 2018-36, en relación con la recuperación de los salarios, según se estipula en el capítulo 20 ½ -1 al 9 del Código de Broward County, entra en vigor el 17 de septiembre de 2018.

Si ha realizado un trabajo en el condado de Broward y su empleador ha dejado de pagar o no ha pagado el total del salario correspondiente al trabajo que ha realizado, usted puede tener derecho a presentar un reclamo ante la Sección de Estándares Profesionales/Derechos Humanos de Broward County para recuperar su salario.

Antes de presentar un reclamo con el Condado de Broward, TIENE QUE:

1. Notificar a su empleador, por escrito, en un plazo de sesenta (60) días después de que el salario debió ser pagado, que el empleador no ha pagado el total del salario debido por el trabajo que ha realizado; y
2. Asegúrese que su notificación por escrito identifique: 1) el monto adeudado; 2) las fechas y horas de trabajo (reales o estimados) adeudadas.
3. Permita a su empleador quince (15) días después de recibir el aviso por escrito para responder. Si no recibe una respuesta, puede enviar un formulario de reclamo y una copia de la carta de notificación a nuestra oficina.

Derechos protegidos por la Ordenanza de Salario de Recuperación del Condado de Broward:

1. Usted puede presentar una queja sobre la supuesta falta de pago de su empleador, o pago incompleto de salarios que excedan \$60.00.
2. Usted tiene el derecho a una audiencia administrativa ante un oficial de audiencia calificado, si su reclamo(s) no se resuelve mediante conciliación.
3. Si usted gana en la audiencia administrativa, el oficial de audiencia emitirá una orden final por escrito requiriendo que su empleador pague por daños que pueden incluir: 1) todos los salarios adeudados, 2) la liquidación de daños y perjuicios por un monto equivalente a los salarios pendientes de pago probadas durante la audiencia, y 3) los honorarios de abogados y gastos correspondientes a la audiencia administrativa.
4. Usted tiene el derecho de presentar una acción en una corte de jurisdicción competente, si el empleador no cumple con la orden final del oficial de audiencia durante los treinta (30) días después de la fecha de emisión.
5. Es contra la ley tomar represalias contra un empleado por ejercer los derechos protegidos por esta ordenanza.

Para más información, contacte:

La Sección de Estándares Profesionales/Derechos Humanos
Governmental Center, Room 427, 115 S. Andrews Avenue
Fort Lauderdale, Florida 33301
Tel. (954) 357-6500 o Fax (954)357-7889

Para mas detalles sobre la Ordenanza de Recuperación Salarial, refiérase a la [sección 20½-1 - 20½-9, del Código del Condado Broward](#)
(www.municode.com/Library/FL/Broward_County)

Rev. 10/18





INFORMACIÓN RELACIONADA CON LA ORDENANZA DE RECUPERACIÓN / ROBO DE SALARIOS DEL CONDADO DE PINELLAS

El Capítulo 70 de los Códigos del Condado de Pinellas relacionados con las Relaciones Humanas incluye ciertas protecciones contra el robo de salarios, y proporciona un proceso para presentar una queja ante la Oficina de Derechos Humanos del Condado de Pinellas. La información importante sobre la ordenanza incluye:

- **¿Qué es el robo de salarios?**
El robo de salarios es la falta de pago o pago insuficiente de los salarios ganados a los empleados por parte de los empleadores. Incluirá el tiempo libre remunerado ganado, licencia, vacaciones o pago por enfermedad. Los ejemplos de robo de salarios incluyen pagar menos del salario mínimo, no pagar horas extras a los trabajadores, no permitir que los trabajadores tomen comidas y descansos, o tomar las propinas de los trabajadores.
- **¿Quién puede presentar una queja por robo de salarios y recuperación?**
Todos los empleados que trabajan para un empleador cubierto en los límites geográficos del condado de Pinellas pueden presentar una queja.
- **¿Quién es un "empleado" como se define en la Ordenanza de recuperación y robo de salarios?**
Un empleado es una persona que realiza trabajo para un empleador dentro del Condado de Pinellas. Esto no incluye un contratista independiente de buena fe (como lo define el Código de Rentas Internas). El empleado también puede incluir a una persona que realiza un trabajo que beneficia a un empleador ubicado dentro del Condado de Pinellas, a pesar de que el empleado puede haber realizado un trabajo fuera del Condado de Pinellas.
- **¿Quién es un "empleador" cubierto como se define en la Ordenanza de recuperación y robo de salarios?**
Un empleador cubierto es cualquier persona que, actuando individualmente o como funcionario, agente o empleado de otra persona, actúa directa o indirectamente en interés de una persona o entidad que emplea a un empleado.
- **¿Qué es "falta de pago de salarios ganados" acorde a la ordenanza?**
Cuando un empleador no paga ninguna parte de los salarios ganados por un empleado dentro de un período de tiempo razonable a partir de la fecha en que se debían los salarios por el trabajo realizado por el empleado. Incluirá el tiempo libre remunerado ganado, licencia, vacaciones o pago por enfermedad.
- **¿Puedo presentar una queja anónima?**
No. Se requiere información del contacto y la participación del empleado perjudicado en el proceso.
- **¿Mi empleador sabrá que me quejé?**
Sí. Se contactará al empleador para resolver la queja.
- **¿Qué pasa si me despiden por quejarme?**
Las represalias por presentar una queja son ilegales y se deben informar a la Oficina de Derechos Humanos del Condado de Pinellas para que tome más medidas.

Para más información:

Llame a la Oficina de Derechos Humanos del Condado de Pinellas al (727) 464-4880, o visite http://www.pinellascounty.org/Humanrights/wage_theft.htm



NOTICE



County Code §2-8.9, Living Wage for County Service Contracts

Effective October 1, 2024 to September 30, 2025

NOTICE TO ALL EMPLOYEES PROVIDING COVERED SERVICES FOR MIAMI-DADE COUNTY ON COUNTY SERVICE CONTRACTS

- LIVING WAGE** You must be paid not less than the wage rate in the schedule posted with this Notice if the kind of work you perform is a covered service under County Code Section 2-8.9. An employee of a Concessionaire who receives some portion of their wages in the form of tips or gratuities may be paid a wage less than the Living Wage specified herein, so long as the combination of direct wages paid to such employee plus tips or gratuities equals or exceeds, the Living Wage provided for herein
- PENALTY** Damages payable to Miami-Dade County in the sum of up to 60% of the value of the underpayment may be assessed for failure to pay the required wage rates posted below in addition to payment for the underpaid wages to the employee; and/or up to five hundred dollars (\$500.00) for each week for each covered employee found to have not been paid in accordance with the Living Wage.

AVISO A TODOS LOS EMPLEADOS QUE PRESTEN SERVICIOS CUBIERTOS PARA EL CONDADO DE MIAMI-DADE EN RELACIÓN CON CONTRATOS DE SERVICIOS

- SALARIO DE SUBSISTENCIA** A usted se le debe pagar al menos la tasa salarial que aparece más abajo sombreado en esta nota si el tipo de trabajo que usted realiza se considera un servicio cubierto por la sección 2-8.9 del Código del Condado de Miami-Dade. Un empleado de un Concesionario que recibe una porción de su salario en forma de propina o gratificación puede tener un salario pagado menor al Salario Digno especificado aquí. Siempre y cuando la combinación de salario pagado directo al empleado más propinas o gratificación sea igual o mayor al Salario Digno previsto aquí.
- MULTAS** Se le impondrán multas por un valor de hasta un 60% del pago retroactivo correspondiente al trabajador, éste es en adición a la cantidad que se le deba a los trabajadores por no pagar los salarios establecidos abajo. También hasta \$500 a la semana por empleado que no recida la tasa salarial obligatorias que constan a continuación.

AVI A TOUT ANPLWAYE KONTE, A TOUT ANPLWAYE KI BAY SEVIS KI KOUVRI ANBA KÒD SA-A POU KONTE MIAMI-DADE DAPRE KONTRA SEVIS YO AK KONTE AN, OSWA ANPLWAYE KI BAY SEVIS KI KOUVRI ANBA KÒD SA-A POU KONTE MIAMI-DADE NAN LOKAL AVYASYON MIAMI-DADE YO

- SALÈ SIBSISTANS** Yo pa gen dwa peye w mwenske salè ki poste ak Notis a-a si kalite travay wap fè-a se sèvis ki kouvri anba Kod Konte Seksyon 2-8.9. Yon anplwaye yon Konsesyonè ki touche kèk pòsyon nan salè li nan fòm poubwa gen twa touche mwens pase Salè Minimòm pou Moun Viv jan sa spesifye isi a, depi konbinezon salè dirèk yo peye yon anplwaye konsa plis poubwa yo egal a oswa depase, Salè Minimòm pou Moun Viv nou egzije isi a.
- PENALITE** Sou tèt peman balans salè ki te manke ke yo dwe peye anplwaye an, yo gen dwa evalye yon peman de jiska 60 pousan sou valè salè ki te manke an peyab a Konte Miami-Dade dapre salè minimòm egzijib ki poste pi ba la-a ke yo pat peye a. Reklamasyon dedomajman peyab a Kone Miami-Dade pou likide entere yo ke yo gendwa evalys yon montan jiska \$500 pa semèn pou chak anplwaye tou sa poutèt konpayi yo pa peye salè minimòm ke egzijib epi ki poste pi la a, anplis de sa gen lajan ki manke sou sal minimòm anplwaye an.

\$17.45 per hour with qualifying health benefits valued at least \$3.81 per hour, otherwise \$21.26 per hour (4.5% increase from Fiscal Year 2023/2024 rate)

- COMPLAINTS** Written complaints of underpayment should be filed with:
QUEJAS Las quejas referentes a pagas insuficientes se le deben someter a:
PLENT Plent alekri sou koze salè ki peye pi ba ke salè minimòm fèt pou ale jwenn:

Office of Small Business Development
111 NW 1st Street, 19th Floor, Miami, FL 33128
Telephone: 305-375-3111 EMAIL: SBDMAIL@MIAMIDADE.GOV

FL09S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com



NOTICE

County Code §2-8.11, Paid Sick Leave Requirement for County Security Service contracts

Miami-Dade County requires Security Service contractors with 15 or more employees on contracts for security services valued over \$100,000 per year provide employees providing the covered services with paid sick leave. Paid Sick Leave requirements apply to contracts, and any renewals or extensions to existing contracts for covered services, that are effective on or after September 11, 2021.

Accrual: Covered employees shall earn not less than one hour of paid sick leave for every 30 hours worked, or alternatively, be awarded no less than 56 hours of paid time off at the beginning of each 12-month period of employment.

Information to Employees: Covered Employers shall post this Notice at the work site, provide a copy to employees upon request, and print the following statements on the front of the individual's first paystub and every six months thereafter: "Miami-Dade County requires your employer to provide certain employees who work on County service contracts at least 1 hour of paid sick leave for every 30 hours worked, under certain conditions. If you are not being provided this leave, contact your supervisor or a lawyer." Please visit www.miamidade.gov/global/business/smallbusiness/business-development-legislation.page for more information about Paid Sick Leave requirements.

Prohibitions: A covered employer may not interfere with or in any other manner discriminate against an employee for taking, or attempting to take paid sick leave.

Código del Condado Sección 2-8.11, Permiso de Reposo Pagado por Enfermedad para Contratos de Servicio de Seguridad.

El Condado Miami-Dade requiere que los contratistas de Servicios de Seguridad que cuenten con 15 o más empleados cumpliendo contratos de \$100,000 dólares o más por año provean de pago por horas no trabajadas por causa de enfermedad a los empleados dedicados a los servicios contratados. El requisito de pago por horas no trabajadas por enfermedad se aplica a contratos y a cualquier renovación o extensión de contratos existentes de tales servicios cubiertos que estén efectivos a partir del 11 de Septiembre de 2021.

Acumulación: Los empleados incluidos deberán recibir el pago de un mínimo de una hora de trabajo por concepto de falta por enfermedad por cada 30 horas trabajadas, o como alternativa, recibir 56 horas pagada por tiempo de enfermedad al comienzo de cada periodo de 12 meses de estar empleado.

Información a los Empleados: Los Empleadores incluidos deberán publicar este AVISO en sus sitios de trabajo, suministrar una copia a cualquier empleado que lo pida e imprimir la siguiente información al principio de la primera boleta de pago, y en la misma, cada seis meses en lo sucesivo: "El Condado Miami-Dade requiere que su patrono provea a ciertos empleados que trabajan en contratos de servicio al Condado un mínimo de 1 hora pagada por cada 30 horas trabajadas por enfermedad bajo ciertas condiciones. Si usted no está recibiendo esta dispensa, contacte a su supervisor o a un abogado." Se le agradece visitar <https://www.miamidade.gov/global/business/small-business-development-legislation.page> para más información sobre los requisitos para recibir pago de tiempo no trabajado por causa de enfermedad.

Prohibiciones: Un empleador no podrá interferir con un empleado, o discriminar de cualquier manera en contra de un empleado por tomar, o tratar de tomar un reposo pagado.

Kòd Konte §2-8.11, Konje Maladi Peye pou Kontra Sévis Sekirite nan Konte an

Konte Miami-Dade mande pou kontraktè Sèvis Sekirite ki gen 15 anplwaye oswa plis sou kontra pou sèvis sekirite ki vo plis pase \$100,000 pou chak ane bay anplwaye ki bay sèvis ki garanti yo konje maladi peye. Egzijans Konje Maladi Peye yo aplike pou kontra yo, ak nenpòt renouvèlman oswa ekstansyon nan kontra ki egziste deja pou sèvis ki garanti yo, ki an aplikasyon nan dat 11 septanm 2021 oswa apre.

Akimilasyon : Anplwaye ki garanti yo dwe touche pa mwens pase yon èdtan konje maladi peye pou chak 30 èdtan travay, oswa altènativman, yo dwe resewva pa mwens pase 56 èdtan konje peye nan kòmansman chak peryòd 12 mwa travay.

Enfòmasyon pou Anplwaye yo : Anplwayè ki garanti yo dwe afiche Avi sa a nan plas travay la, bay anplwaye yo yon kopi si yo mande yo, epi enprime deklarasyon sa yo sou devan premye chèk peman moun nan epi chak sis mwa apre sa: "Konte Miami-Dade mande pou patwon ou bay sèten anplwaye ki travay sou kontra sèvis Konte omwen 1 èdtan konje maladi peye pou chak 30 èdtan travay, nan sèten kondisyon. Si yo pa ba w konje sa a, kontakte sipèvizè w oswa yon avoka." Tanpri vizite <https://www.miamidade.gov/global/business/smallbusiness/business-development-legislation.page> pou plis enfòmasyon sou kondisyon Konje Maladi Peye.

Entèdiksyon : Yon anplwayè ki couvri anba benefis pa gendwa entèfere oswa nan okenn lòt fason diskriminasyon kont yon anplwaye pou pran, oswa eseye pran konje maladi peye.

COMPLAINTS Complaints of underpayment should be filed with:

QUEJAS

Las quejas referentes a pagas insuficientes se le deben someter a:

PLENT

Plent sou koze salè ki peye pi ba ke salè minimòm fèt pou ale jwenn:

Office of Small Business Development
111 NW 1st Street, 19th Floor, Miami, FL 33128
Telephone: 305-375-3111 EMAIL: SBDMAIL@MIAMIDADE.GOV

FL10S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com



MIAMI-DADE COUNTY TIPPING NOTICE

MIAMI-DADE
COUNTY

IT IS ILLEGAL IN MIAMI-DADE COUNTY FOR ANY BUSINESS TO CONDONE IN ANY MANNER TIPPING BASED ON THE:

- Race
- Color
- Religion
- Ancestry
- National Origin
- Age
- Sex
- Sexual Orientation
- Pregnancy
- Disability
- Marital Status
- Familial Status

If you have a complaint, you may call the Miami-Dade County Consumer Services Department Hotline at (305) 375-3677.

OF THE PERSON OR PERSONS GIVING OR RECEIVING THE TIP

ES ILEGAL EN EL CONDADO DE MIAMI-DADE QUE CUALQUIER NEGOCIO APRUEBE DE CUALQUIER MANERA LA PROPINA BASADA EN EL:

- Raza
- Color
- Religión
- Ascendencia
- Origen Nacional
- Edad
- Género
- Orientación Sexual
- Embarazo
- Discapacidad
- Estado Civil
- Estado Familiar

Si tiene una queja, puede llamar a la línea directa del Departamento de Servicios al Consumidor del Condado de Miami-Dade al (305) 375-3677.

DE LA PERSONA O PERSONAS QUE DAN O RECIBEN LA PROPINA

SE ILEGAL NAN KONTE MIAMI-DADE POU NENPÒT BIZNIS AP AJI NAN NENPÒT KU FASON DÈYÈ TOUT KONPRANN PROPIN SOU BAS:

- Ras
- Koulè
- Relijyon
- Ansesyal
- Orijin Nasyonal
- Laj
- Seks
- Orientasyon Seksyèl
- Ansyenjan
- Andikap
- Estat Matrimonyal
- Estat Fanmiyal

Si ou gen yon plent, ou kapab rele Miami-Dade County Consumer Services Department Hotline nan (305) 375-3677.

NAN PÈSON OUBYEN PÈSON K'AP BAY OUBYEN RESEVWA TIP LA

This contained language within this posting is required to be posted in all food service establishments in which tipping ordinarily occurs or which has a tipping policy within Miami-Dade County pursuant with the language contained within Chapter 8A, Article III, Division 3, Section 8A-110.1. - Tipping policies.

POST IN A CONSPICUOUS PLACE

FL11S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com

