



CHILD LABOR LAWS

The State of Florida and the Federal Fair Labor Standards Act (FLSA)

Protecting the Health, Education and Welfare of Minors in the Workplace.

This chart summarizes the child labor laws of the State of Florida and the Federal Fair Labor Standards Act (FLSA).

The stricter provisions must be observed and are denoted by bold lettering. *The Federal law in italics.*

SCHOOL ATTENDANCE	Minors 16 & 17 Florida: May NOT work during school hours unless they meet a criterion of the Hour Restrictions listed below. <i>FLSA: No limitations.</i>	Minors 14 & 15 - Under 14 years old MAY NOT WORK Florida & FLSA: May not work during school hours (some exceptions apply).
PERMITS TO WORK HOURS OF WORK, WHEN SCHOOL IS IN SESSION	Florida: May work up to 30 hours per week. Not before 6:30 a.m. or later than 11 p.m. and for no more than 8 hours a day when school is scheduled the following day. On days when school does not follow, there are no hour restrictions. <i>FLSA: No limitations.</i>	Florida: May work up to 15 hours per week. Not before 7 a.m. or after 7 p.m. and for no more than 3 hours a day on school days, when a school day follows. May work up to 8 hours on Friday, Saturday, Sunday, and on non-school days, when school days do not follow, until 9 p.m. <i>FLSA: Daily maximum of 3 hrs. on school days, 8 hours non-school days; weekly maximum is 18 hours; not before 7 a.m. or after 7 p.m. Note: Application of both state and federal law allows this age group to work up to 8 hours on Saturday, Sunday and non-school days, when school days do not follow, until 7 p.m.</i>
HOURS OF WORK, WHEN SCHOOL IS NOT IN SESSION (summer vacation; winter, spring breaks)	Florida: No Limitations <i>FLSA: No limitations.</i> Note: Hazardous occupations still apply for minors.	Florida: May work up to 8 hrs. per day and up to 40 hrs. per week; may not work before 7 a.m. or after 9 p.m. <i>FLSA: May work up to 8 hrs. per day and up to 40 hrs. per week. Work must be performed between 7 a.m. and 7 p.m.; from June 1 to Labor Day may work until 9 p.m.</i>
DAYS PER WEEK BREAKS	Florida: No more than 6 consecutive days in any one week. <i>FLSA: No limitations.</i>	Florida: Minors may work no more than 4 consecutive hours without a 30 minute uninterrupted break. <i>FLSA: No limitations.</i>
AGRICULTURE	Florida: Minors participating in farm work, not on their parents or guardian's farm, must comply with the same restrictions as in other work. <i>FLSA: No limitations.</i> <i>FLSA: No employment permitted during school hours. May work after school in occupations not declared hazardous in agriculture. See Child Labor Bulletin 102. (Exception: 12 and 13 year-olds may be employed with written parental consent or on a farm where the minor's parent is also employed; minors under 12 may be employed with written parental consent on farms where employees are exempt from the Federal minimum wage provisions.)</i>	
RESTRICTED OCCUPATIONS	The State of Florida has incorporated the 17 Hazardous Occupations (HOs) of the FLSA into the Florida law and Child Labor Rule. For more info on HOs, contact the U.S. Department of Labor, Wage and Hour Division. This poster represents a combination of those laws with an ** annotating Florida law "only."	
Minors under the age of 18 may not work in below occupations: <ul style="list-style-type: none">• Working in or around explosives or radioactive substances• Operating Motor vehicles• Logging or sawmilling• Operating power-driven meat processing machines to include meat and vegetable slicers; slaughtering, meat packing, processing or rendering• Working on any scaffolding, roofs or ladders above 6 feet; roofing• Wrecking, demolition or excavation• Mining occupations• Operating power-driven bakery; metal-forming, punching, and shearing machines; woodworking, paper products or hoisting machines• Manufacturing brick and tile products• Operating circular saws, band saws, & guillotine shears** Working with compressed gases exceeding 40 p.s.i.** Working in or around toxic substances, corrosives or pesticides** Firefighting** Working with electrical apparatus or wiring** Operating or assisting to operate tractors over 20 PTO horsepower, forklifts, earthmoving equipment, any harvesting, planting, or plowing machinery or any moving machinery		Minors 14 and 15 may not work in these occupations: <ul style="list-style-type: none">• Operating any power-driven machinery other than office machines, including all power mowers and cutters• Maintaining or repairing an establishment, machines, or equipment• Working in freezers or meat coolers• Operating, setting up, adjusting, or cleaning power-driven meat or vegetable slicers, grinders, food choppers, and cutters, and bakery-type mixers• Operating motor vehicles• Manufacturing, mining, or processing occupations where goods are manufactured, mined, or processed• Cooking (some exceptions apply) & baking• Working in occupations in Transportation, Warehouse & Storage, Communications, and Construction (except clerical); boiler or engine rooms• Loading and unloading trucks• Working in public messenger services** Handling certain dangerous animals** Conducting door-to-door sales of products as employment (some exceptions)** Spray painting
EXEMPTIONS Hour Restrictions – (from hour restrictions only; hazard restrictions still apply until 18 yrs.) <ul style="list-style-type: none">• Minors who hold waivers from a public school or Child Labor Compliance• Minors who have been married• Minors who have either graduated from an accredited high school, or hold a high school equivalency diploma• Minors who have served in the U.S. Armed Forces• Minors who are enrolled in high school work programs		Age Restrictions — (from age requirements; hazard restrictions still apply) <ul style="list-style-type: none">• Minors who work for their parents in occupations not declared hazardous• Pages in the Florida legislature• Newspaper delivery (10 years old)• Minors in the entertainment industry registered with Child Labor Compliance A court may authorize an exemption from age and hour restrictions.
PARTIAL WAIVERS The Florida Child Labor law is designed to serve and protect minors and encourage them to remain in school. At times, some minors may feel that the law conflicts with their best interest or their life circumstances; therefore, they have the right to request an exemption from the law. If a minor is attending the K-12 public school, a waiver may be obtained and granted by the local school district. All other minors may request an application by contacting the Department of Business and Professional Child Labor Program. Waiver applications are reviewed and granted on a case by case basis. To qualify, applicants must demonstrate that certain requirements of Florida law need to be waived. Employers must keep a copy of partial waivers of employed minors.		
PENALTIES Florida: Employment of minors in violation of Florida Child Labor laws may result in fines up to \$2,500 per offense and/or be guilty of a second degree misdemeanor. FLSA: Maximum fines up to \$11,000 per minor / per violation.		
WORKERS' COMPENSATION Florida: If an injured minor is employed in violation of any provisions of the Child Labor laws of Florida, an employer may be subject to up to double the compensation otherwise payable under Florida Workers' Compensation law.		
POSTING REQUIREMENTS Florida: All employers of minors must post in a conspicuous place on the property or place of employment, where it may be easily read, a poster notifying minors of the Child Labor laws.		
For information on Florida laws contact: Florida Department of Business and Professional Regulation • Child Labor Program 2601 Blair Stone Road • Tallahassee, FL 32399-2212 • Telephone 850.488.3131; Toll-Free 1.800.226.2536 • www.myfloridalicense.com For information on Federal laws contact: U.S. Department of Labor, Wage & Hour Division, listed in the telephone directory under U.S. Government; www.dol.gov/elaws/flsa.htm.		

**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

DRUG-FREE WORKPLACE

Pinellas County is a Drug-Free Workplace in compliance with the Federal Drug-Free Workplace Act and Florida Statutes. To view the policy, visit www.pinellascounty.org/hr/drugfree.

El Condado de Pinellas es un Lugar de Trabajo Libre de Drogas que cumple con la Ley Federal de Lugares de Trabajo Libres de Drogas y los Estatutos de Florida. Para consultar esta política, visite www.pinellascounty.org/hr/drugfree.





Know Your Rights: Workplace Discrimination is Illegal

The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) enforces Federal laws that protect you from discrimination in employment. If you believe you've been discriminated against at work or in applying for a job, the EEOC may be able to help.

Who is Protected?

- Employees (current and former), including managers and temporary employees
- Job applicants
- Union members and applicants for membership in a union

What Types of Employment Discrimination are Illegal?

Under the EEOC's laws, an employer may not discriminate against you, regardless of your immigration status, on the bases of:

- Race
- Color
- Religion
- National origin
- Sex (including pregnancy, childbirth, and related medical conditions, sexual orientation, or gender identity)
- Age (40 and older)
- Disability
- Genetic information (including employer requests for, or purchase, use, or disclosure of genetic tests, genetic services, or family medical history)
- Retaliation for filing a charge, reasonably opposing discrimination, or participating in a discrimination lawsuit, investigation, or proceeding
- Interference, coercion, or threats related to exercising rights regarding disability discrimination or pregnancy accommodation

What Organizations are Covered?

- Most private employers
- State and local governments (as employers)
- Educational institutions (as employers)
- Unions
- Staffing agencies

What Employment Practices can be Challenged as Discriminatory?

All aspects of employment, including:

- Discharge, firing, or lay-off
- Harassment (including unwelcome verbal or physical conduct)
- Hiring or promotion
- Assignment
- Pay (unequal wages or compensation)
- Failure to provide reasonable accommodation for a disability; pregnancy, childbirth, or related medical condition; or a sincerely-held religious belief, observance or practice
- Benefits
- Job training
- Classification
- Referral
- Obtaining or disclosing genetic information of employees
- Requesting or disclosing medical information of employees
- Conduct that might reasonably discourage someone from opposing discrimination, filing a charge, or participating in an investigation or proceeding
- Conduct that coerces, intimidates, threatens, or interferes with someone exercising their rights, or someone assisting or encouraging someone else to exercise rights, regarding disability discrimination (including accommodation) or pregnancy accommodation

What can You Do if You Believe Discrimination has Occurred?

Contact the EEOC promptly if you suspect discrimination. Do not delay, because there are strict time limits for filing a charge of discrimination (180 or 300 days, depending on where you live/work). You can reach the EEOC in any of the following ways:

Submit an inquiry through the [EEOC's public portal](https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx) (<https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx>)

Call 1-800-669-4000 (toll free)
1-800-669-6820 (TTY)
1-844-234-5122 (ASL video phone)

Visit an [EEOC field office](http://www.eeoc.gov/field-office) (www.eeoc.gov/field-office)

E-Mail info@eeoc.gov

Additional information about the EEOC, including information about filing a charge of discrimination, is available at www.eeoc.gov.



EMPLOYERS HOLDING FEDERAL CONTRACTS OR SUBCONTRACTS

The Department of Labor's Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP) enforces the nondiscrimination and affirmative action commitments of companies doing business with the Federal Government. If you are applying for a job with, or are an employee of, a company with a Federal contract or subcontract, you are protected under Federal law from discrimination on the following bases:

Race, Color, Religion, Sex, Sexual Orientation, Gender Identity, National Origin

Executive Order 11246, as amended, prohibits employment discrimination by Federal contractors based on race, color, religion, sex, sexual orientation, gender identity, or national origin, and requires affirmative action to ensure equality of opportunity in all aspects of employment.

Asking About, Disclosing, or Discussing Pay

Executive Order 11246, as amended, protects applicants and employees of Federal contractors from discrimination based on inquiring about, disclosing, or discussing their compensation or the compensation of other applicants or employees.

Disability

Section 503 of the Rehabilitation Act of 1973, as amended, protects qualified individuals with disabilities from discrimination in hiring, promotion, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, and other aspects of employment by Federal contractors. Disability discrimination includes not making reasonable accommodation to the known physical or mental limitations of an otherwise qualified individual with a disability who is an applicant or employee, barring undue hardship to the employer. Section 503 also requires that Federal contractors take affirmative action to employ and advance in employment qualified individuals with disabilities at all levels of employment, including the executive level.

Protected Veteran Status

The Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act of 1974, as amended, 38 U.S.C. 4212, prohibits employment discrimination against, and requires affirmative action to recruit, employ, and advance in employment, disabled veterans, recently separated veterans (i.e., within three years of discharge or release from active duty), active duty wartime or campaign badge veterans, or Armed Forces service medal veterans.

Retaliation

Retaliation is prohibited against a person who files a complaint of discrimination, participates in an OFCCP proceeding, or otherwise opposes discrimination by Federal contractors under these Federal laws.

Any person who believes a contractor has violated its nondiscrimination or affirmative action obligations under OFCCP's authorities should contact immediately:

The Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP)
U.S. Department of Labor
200 Constitution Avenue, N.W.
Washington, D.C. 20210
1-800-397-6251 (toll-free)

If you are deaf, hard of hearing, or have a speech disability, please dial 7-1-1 to access telecommunications relay services. OFCCP may also be contacted by submitting a question online to [OFCCP's Help Desk](https://ofccphelpdesk.dol.gov/s/) (<https://ofccphelpdesk.dol.gov/s/>), or by calling an OFCCP regional or district office, listed in most telephone directories under U.S. Government, Department of Labor and on [OFCCP's "Contact Us"](https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact) webpage (<https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact>).

PROGRAMS OR ACTIVITIES RECEIVING FEDERAL FINANCIAL ASSISTANCE

Race, Color, National Origin, Sex

In addition to the protections of Title VII of the Civil Rights Act of 1964, as amended, Title VI of the Civil Rights Act of 1964, as amended, prohibits discrimination on the basis of race, color or national origin in programs or activities receiving Federal financial assistance. Employment discrimination is covered by Title VI if the primary objective of the financial assistance is provision of employment, or where employment discrimination causes or may cause discrimination in providing services under such programs. Title IX of the Education Amendments of 1972 prohibits employment discrimination on the basis of sex in educational programs or activities which receive Federal financial assistance.

Individuals with Disabilities

Section 504 of the Rehabilitation Act of 1973, as amended, prohibits employment discrimination on the basis of disability in any program or activity which receives Federal financial assistance. Discrimination is prohibited in all aspects of employment against persons with disabilities who, with or without reasonable accommodation, can perform the essential functions of the job.

If you believe you have been discriminated against in a program of any institution which receives Federal financial assistance, you should immediately contact the Federal agency providing such assistance.



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
- Miembros de sindicatos y Solicitantes de membresía en un sindicato
- Aplicantes de trabajo

¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales?

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

- Raza
- Color
- Religión
- Origen nacional
- Sexo (incluyendo embarazo, parto, y condiciones médicas relacionadas, orientación sexual o identidad de género)
- Edad (40 años o más)
- Discapacidad
- Información genética (incluyendo solicitudes del empleador para la compra, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos o historial médico familiar)
- Tomar represalias por presentar un cargo, oponerse razonablemente a la discriminación o participar en una demanda, investigación o procedimiento por discriminación
- Interferencia, coerción o amenazas relacionadas con el ejercicio de los derechos relacionados con la discriminación por discapacidad o la acomodación por embarazo

¿Qué Organizaciones están Cubiertas?

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

¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?

Todos los aspectos del empleo, incluyendo:

- Despidos
- Acoso (incluyendo conducta física o verbal no deseada)
- Contratación o promoción
- Asignaciones
- Remuneración (salarios desiguales o compensación)
- Falta de proporcionar adaptaciones razonables para una discapacidad; embarazo, parto o condición médica relacionada al embarazo o parto; o para la observancia o práctica de una creencia religiosa sincera
- Beneficios
- Formación profesional
- Clasificación
- Referencias
- Obtención o divulgación de información genética de los empleados
- Solicitud o divulgación de información médica de los empleados
- Conducta que podría desalentar razonablemente a alguien de oponerse a la discriminación, presentar un cargo o participar en una investigación o procedimiento
- Conducta que coaccione, intimide, amenace o interfiera con el ejercicio de sus derechos por parte de alguien, o alguien que ayude o aliente a otra persona a ejercer sus derechos, en relación con la discriminación por discapacidad (incluyendo las adaptaciones) o adaptaciones por embarazo

¿Qué Puede Hacer si Cree que ha Ocurrido Discriminación?

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

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

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

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

Corre Electrónico: info@eeoc.gov

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



EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES

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

Raza, Color, Religión, Sexo, Orientación Sexual, Identidad de Género, Origen Nacional

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

Preguntar, Divulgar o Discutir Salarios

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

Discapacidad

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

Estatus Protegido Como Veterano

El Acta de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, modificada, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y requiere acción afirmativa para reclutar, emplear y avanzar en el empleo a veteranos discapacitados, veteranos recientemente separados (es decir, dentro de los tres años posteriores 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 prohíben las represalias contra una persona que presente una queja por discriminación, participe en un procedimiento de la OFCCP o se oponga a la discriminación por parte de contratistas federales en virtud de estas leyes federales.

Cualquier persona que crea que un contratista ha violado sus obligaciones de no discriminar o acción afirmativa bajo las autoridades de la OFCCP debe comunicarse de inmediato con:

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

Si es sordo, tiene problemas de audición o tiene una discapacidad del habla, marque 7-1-1 para acceder a los servicios de 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, prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, u origen nacional en programas o actividades que reciben asistencia financiera. La discriminación laboral está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de la asistencia financiera es la provisión de empleo, o cuando la discriminación laboral cause o pueda causar discriminación en la prestación de servicios bajo dichos programas. El Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 prohíbe la discriminación laboral por razón de sexo en programas o actividades educativas que reciben asistencia financiera federal.

Personas con Discapacidades

La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Está prohibida la discriminación en todos los aspectos de empleo contra las personas con discapacidades que, con o sin ajustes razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo.

Si cree que ha sido discriminado(a) en un programa de cualquier institución que recibe asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

(Actualizado 6/27/2023)

Your Employee Rights Under the Family and Medical Leave Act

What is FMLA leave?

The Family and Medical Leave Act (FMLA) is a federal law that provides eligible employees with **job-protected leave** for qualifying family and medical reasons. The U.S. Department of Labor's Wage and Hour Division (WHD) enforces the FMLA for most employees.

Eligible employees can take **up to 12 workweeks** of FMLA leave in a 12-month period for:

- The birth, adoption or foster placement of a child with you,
- Your serious mental or physical health condition that makes you unable to work,
- To care for your spouse, child or parent with a serious mental or physical health condition, and
- Certain qualifying reasons related to the foreign deployment of your spouse, child or parent who is a military servicemember.

An eligible employee who is the spouse, child, parent or next of kin of a covered servicemember with a serious injury or illness **may take up to 26 workweeks** of FMLA leave in a single 12-month period to care for the servicemember.

You have the right to use FMLA leave in **one block of time**. When it is medically necessary or otherwise permitted, you may take FMLA leave **intermittently in separate blocks of time, or on a reduced schedule** by working less hours each day or week. Read Fact Sheet #28M(c) for more information.

FMLA leave is **not paid leave**, but you may choose, or be required by your employer, to use any employer-provided paid leave if your employer's paid leave policy covers the reason for which you need FMLA leave.

Am I eligible to take FMLA leave?

You are an **eligible employee** if **all** of the following apply:

- You work for a covered employer,
- You have worked for your employer at least 12 months,
- You have at least 1,250 hours of service for your employer during the 12 months before your leave, and
- Your employer has at least 50 employees within 75 miles of your work location.

Airline flight crew employees have different "hours of service" requirements.

You work for a **covered employer** if **one** of the following applies:

- You work for a private employer that had at least 50 employees during at least 20 workweeks in the current or previous calendar year,
- You work for an elementary or public or private secondary school, or
- You work for a public agency, such as a local, state or federal government agency. Most federal employees are covered by Title II of the FMLA, administered by the Office of Personnel Management.

How do I request FMLA leave?

Generally, **to request FMLA leave you must:**

- Follow your employer's normal policies for requesting leave,
- Give notice at least 30 days before your need for FMLA leave, or
- If advance notice is not possible, give notice as soon as possible.

You **do not have to share a medical diagnosis** but must provide enough information to your employer so they can determine whether the leave qualifies for FMLA protection. You **must also inform your employer if FMLA leave was previously taken** or approved for the same reason when requesting additional leave.

Your **employer may request certification** from a health care provider to verify medical leave and may request certification of a qualifying exigency.

The FMLA does not affect any federal or state law prohibiting discrimination or supersede any state or local law or collective bargaining agreement that provides greater family or medical leave rights.

State employees may be subject to certain limitations in pursuit of direct lawsuits regarding leave for their own serious health conditions. Most federal and certain congressional employees are also covered by the law but are subject to the jurisdiction of the U.S. Office of Personnel Management or Congress.

What does my employer need to do?

If you are eligible for FMLA leave, your **employer must:**

- Allow you to take job-protected time off work for a qualifying reason,
- Continue your group health plan coverage while you are on leave on the same basis as if you had not taken leave, and
- Allow you to return to the same job, or a virtually identical job with the same pay, benefits and other working conditions, including shift and location, at the end of your leave.

Your **employer cannot interfere with your FMLA rights** or threaten or punish you for exercising your rights under the law. For example, your employer cannot retaliate against you for requesting FMLA leave or cooperating with a WHD investigation.

After becoming aware that your need for leave is for a reason that may qualify under the FMLA, your **employer must confirm whether you are eligible** or not eligible for FMLA leave. If your employer determines that you are eligible, your **employer must notify you in writing:**

- About your FMLA rights and responsibilities, and
- How much of your requested leave, if any, will be FMLA-protected leave.

Where can I find more information?

Call **1-866-487-9243** or visit dol.gov/fmla to learn more.

If you believe your rights under the FMLA have been violated, you may file a complaint with WHD or file a private lawsuit against your employer in court. **Scan the QR code to learn about our WHD complaint process.**



WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR



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 cual necesita una licencia de FMLA.

¿Soy elegible para tomar una 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.**



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS

EMPLOYEE RIGHTS UNDER THE FAIR LABOR STANDARDS ACT

FEDERAL MINIMUM WAGE

\$7.25

 PER HOUR

BEGINNING JULY 24, 2009

The law requires employers to display this poster where employees can readily see it.

- OVERTIME PAY** At least 1½ times the regular rate of pay for all hours worked over 40 in a workweek.
- CHILD LABOR** An employee must be at least 16 years old to work in most non-farm jobs and at least 18 to work in non-farm jobs declared hazardous by the Secretary of Labor. Youths 14 and 15 years old may work outside school hours in various non-manufacturing, non-mining, non-hazardous jobs with certain work hours restrictions. Different rules apply in agricultural employment.
- TIP CREDIT** Employers of “tipped employees” who meet certain conditions may claim a partial wage credit based on tips received by their employees. Employers must pay tipped employees a cash wage of at least \$2.13 per hour if they claim a tip credit against their minimum wage obligation. If an employee’s tips combined with the employer’s cash wage of at least \$2.13 per hour do not equal the minimum hourly wage, the employer must make up the difference.
- PUMP AT WORK** The FLSA requires employers to provide reasonable break time for a nursing employee to express breast milk for their nursing child for one year after the child’s birth each time the employee needs to express breast milk. Employers must provide a place, other than a bathroom, that is shielded from view and free from intrusion from coworkers and the public, which may be used by the employee to express breast milk.
- ENFORCEMENT** The Department has authority to recover back wages and an equal amount in liquidated damages in instances of minimum wage, overtime, and other violations. The Department may litigate and/or recommend criminal prosecution. Employers may be assessed civil money penalties for each willful or repeated violation of the minimum wage or overtime pay provisions of the law. Civil money penalties may also be assessed for violations of the FLSA’s child labor provisions. Heightened civil money penalties may be assessed for each child labor violation that results in the death or serious injury of any minor employee, and such assessments may be doubled when the violations are determined to be willful or repeated. The law also prohibits retaliating against or discharging workers who file a complaint or participate in any proceeding under the FLSA.
- ADDITIONAL INFORMATION**
- Certain occupations and establishments are exempt from the minimum wage, and/or overtime pay provisions. Certain narrow exemptions also apply to the pump at work requirements.
 - Special provisions apply to workers in American Samoa, the Commonwealth of the Northern Mariana Islands, and the Commonwealth of Puerto Rico.
 - Some state laws provide greater employee protections; employers must comply with both.
 - Some employers incorrectly classify workers as “independent contractors” when they are actually employees under the FLSA. It is important to know the difference between the two because employees (unless exempt) are entitled to the FLSA’s minimum wage and overtime pay protections and correctly classified independent contractors are not.
 - Certain full-time students, student learners, apprentices, and workers with disabilities may be paid less than the minimum wage under special certificates issued by the Department of Labor.



WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR

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



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 SOBRETIENTO

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 evaluaciones pueden duplicarse cuando se determina que los incumplimientos fueron deliberados o repetidos. La ley también prohíbe tomar represalias o despedir a los trabajadores que presenten una queja o que participen en cualquier proceso bajo la FLSA.

INFORMACIÓN ADICIONAL

- Ciertas ocupaciones y 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.



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU. www.dol.gov/agencies/whd

1-866-487-9243



Effective September 30, 2023, the Florida minimum wage will be \$12.00 per hour, with a minimum wage of at least \$8.98 per hour for tipped employees, in addition to tips, through September 29, 2024.

On November 3, 2020, Florida voters approved a state constitutional amendment to gradually increase the state's minimum wage each year until reaching \$15.00 per hour on September 30, 2026. On September 30, 2023, Florida's minimum wage will increase to \$12.00 per hour. Each year thereafter, Florida's minimum wage will increase by \$1.00 until the minimum wage reaches \$15.00 per hour on September 30, 2026. Resuming in 2027, the minimum wage will be adjusted annually for inflation.

An employer may not retaliate against an employee for exercising his or her right to receive the minimum wage. Rights protected by the State of Florida Constitution include the right to:

- File a complaint about an employer's alleged noncompliance with lawful minimum wage requirements.
- Inform any person about an employer's alleged noncompliance with lawful minimum wage requirements.
- Inform any person of his or her potential rights under Section 24, Article X of the State Constitution and to assist the individual in asserting such rights.

An employee who has not received the lawful minimum wage after notifying his or her employer and giving the employer 15 days to resolve any claims for unpaid wages may bring a civil action in a court of law against an employer to recover back wages plus damages and attorney's fees.

An employer found liable for intentionally violating minimum wage requirements is subject to a fine of \$1,000 per violation, payable to the State. The Attorney General, or other official designated by the Legislature, may bring a civil action to enforce the minimum wage.

For additional details, see Section 24, Article X of the State of Florida Constitution, and section 448.110, Florida Statutes.

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.



To Employees:

- **Your Employer** is registered with the Florida Department of Revenue as an employer who is liable under the Florida Reemployment Assistance Law. This means that **You**, as employees, are covered by the Reemployment Assistance Program, formerly known as Unemployment Compensation Program.
- **Reemployment assistance taxes** finance the benefits paid to eligible unemployed workers. **Those taxes are paid by your employer and, by law, cannot be deducted from employee's wages.**
- You may be eligible to receive reemployment assistance benefits if you meet the following requirements:
 1. You must be totally or partially unemployed through no fault of your own.
 2. You must apply for benefits at <https://connect.myflorida.com>.
 3. You must register for work at www.employflorida.com.
 4. You must have a history of sufficient employment and wages.
 5. You must be **Able** to work and **Available** for work.
- You may file a claim for partial unemployment for any week you work less than full time due to lack of work if your wages during that week are less than your weekly benefit amount.
- You must report all earnings while claiming benefits. Failure to do so is a third-degree felony with a maximum penalty of 5 years imprisonment and a \$5,000 fine.
- Discharges related to misconduct connected with work may result in disqualification with a penalty period **AND** remain in effect until a set amount of wages have been earned with new employment.
- Voluntarily quitting a job without good cause attributable to the employer may result in disqualification until a set amount of wages have been earned with new employment.
- If you have any questions regarding reemployment assistance benefits, contact the Department of Economic Opportunity, Reemployment Assistance Program at:

**Department of Economic Opportunity
Division of Workforce Services
Reemployment Assistance Program
1-800-204-2418
www.floridajobs.org**

This notice must be posted in accordance with Section 443.151(1) Florida Statutes, of the Florida Reemployment Assistance Program Law.



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**.
 4. Debe tener una historia de empleo y salarios suficientes.
 5. Debe hallarse **Capaz** para trabajar y **Disponible**.
- Usted puede presentar una reclamación por desempleo parcial por aquella semana en la que trabaje menos del horario completo debido a la falta de trabajo, si sus salarios durante esa semana son menores que el monto de su beneficio semanal.
- Usted debe informar todos sus ingresos mientras esté reclamando beneficios. Dejar de informarlos es un delito grave del tercer grado que conlleva una penalidad máxima de 5 años de cárcel y una multa de \$5,000.
- Los despidos relacionados con la conducta laboral indebida podrían conllevar la descalificación con un período de penalidad **Y** la descalificación permanecería en vigencia hasta que gane una cantidad establecida de salarios en el nuevo empleo.
- Abandonar voluntariamente el trabajo sin causa justificada atribuible al empleador podría conllevar la descalificación hasta que gane una cantidad establecida de salarios en el nuevo empleo.
- Si tiene alguna pregunta con respecto a los beneficios de asistencia de reempleo, comuníquese con el Departamento de Oportunidad Económica, Programa de Asistencia de Reempleo en:

Department of Economic Opportunity
Division of Workforce Services
Reemployment Assistance Program
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.



INFORMATION RELATING TO PINELLAS COUNTY'S WAGE THEFT/RECOVERY ORDINANCE

Chapter 70 of the Pinellas County Codes relating to Human Relations includes certain protections against wage theft, and provides a process for filing a complaint with the Pinellas County Office of Human Rights. Important information about the ordinance includes:

- **What is wage theft?**
Wage theft is the non-payment or underpayment of earned wages to employees by employers. It shall include earned paid time off, leave, vacation or sick pay. Examples of wage theft include paying less than minimum wage, not paying workers overtime, not allowing workers to take meal and rest breaks, or taking workers' tips.
- **Who can file a wage theft and recovery complaint?**
All employees who work for a covered employer in the geographic boundaries of Pinellas County can file a complaint.
- **Who is an "employee" as defined in the Wage Theft and Recovery Ordinance?**
An employee is a person who performs work for an employer within Pinellas County. This does not include a bona fide independent contractor (as defined by the Internal Revenue Code). Employee may also include a person who performs work that benefits an employer located within Pinellas County even though the employee may have performed work outside of Pinellas County.
- **Who is a covered "employer" as defined in the Wage Theft and Recovery Ordinance?**
A covered employer is any person who, acting individually or as an officer, agent or employee of another person, acts directly or indirectly in the interest to a person or entity employing an employee.
- **What is "non-payment of earned wages" according to the ordinance?**
When an employer fails to pay any portion of wages earned by an employee within a reasonable amount of time from the date on which wages were due for work performed by the employee. It shall include earned paid time off, leave, vacation or sick pay.
- **Can I file an anonymous complaint?**
No. Contact information and the aggrieved employee's participation in the process is required.
- **Will my employer know that I complained?**
Yes. The employer will be contacted to resolve the complaint.
- **What if I am fired for complaining?**
Retaliation for filing a complaint is unlawful and should be reported to Pinellas County Office of Human Rights for further action.

For more information:

Call the Pinellas County Office of Human Rights at (727) 464-4880, or visit http://www.pinellascounty.org/Humanrights/wage_theft.htm



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?**
Si. 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

Workers' Comp Works For You

Workers' compensation pays for all authorized medically necessary care and treatment related to your injury or illness.

If you are unable to work or your earnings are lower because of a work related injury or illness, and you have been disabled for more than seven calendar days, you may be eligible for some wage replacement benefits.

If you are injured on the job:

- 1.** Notify your employer immediately to get the name of an approved physician. Workers' comp insurance may not pay the medical bills if you don't report your injury promptly to your employer.
- 2.** Notify the doctor and medical staff that you were injured on the job so that bills may be properly filed.
- 3.** If you have any problems with your claim or suffer excessive delays in treatment, contact the State of Florida's Division of Workers' Compensation at **1-800-342-1741**.

\$25,000 Reward

ANTI-FRAUD REWARD PROGRAM

Rewards of up to \$25,000 may be paid to persons providing information to the Department of Financial Services leading to the arrest and conviction of persons committing insurance fraud, including employers who illegally fail to obtain workers' compensation coverage. Persons may report suspected fraud to the department at

1-800-378-0445 or online at

<https://first.fldfs.com>

A person is not subject to civil liability for furnishing such information, if such person acts without malice, fraud or bad faith.

This notice of compliance must be posted by the employer and maintained conspicuously in and about the employer's place or places of employment.
State of Florida
Division of Workers' Compensation

69L-6.007, F.A.C. Compensation Notice
DFS-F4-1548
Revised March 2010
(Fraud reporting link updated May 2021)

Employer: Pinellas County BOCC
Workers' Compensation Provided Through: Johns Eastern Company, Inc.
PO Box 110279 Lakewood Ranch, FL 34211
First report of injury: 1-877-879-9296
Claims Administration: (941) 907-3100 or (800)749-3044
Effective through: September 2026

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 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

69L-6.007, F.A.C. Compensation Notice

DFS-F4-2026

Revised March 2010

(Fraud reporting link updated May 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

Empleador: Pinellas County BOCC

Compensación de trabajadores proporcionada a través de: Johns Eastern Company, Inc. APARTADO de correos 110279 Lakewood Ranch, FL 34211

Primer informe de lesión: 1-877-879-9296

Administración de reclamaciones: (941) 907-3100 o (800) 749-3044

Efectivo hasta: septiembre de 2026



YOUR RIGHTS UNDER USERRA

THE UNIFORMED SERVICES EMPLOYMENT AND REEMPLOYMENT RIGHTS ACT

USERRA protects the job rights of individuals who voluntarily or involuntarily leave employment positions to undertake military service or certain types of service in the National Disaster Medical System. USERRA also prohibits employers from discriminating against past and present members of the uniformed services, and applicants to the uniformed services.

REEMPLOYMENT RIGHTS

You have the right to be reemployed in your civilian job if you leave that job to perform service in the uniformed service and:

- ☆ you ensure that your employer receives advance written or verbal notice of your service;
- ☆ you have five years or less of cumulative service in the uniformed services while with that particular employer;
- ☆ you return to work or apply for reemployment in a timely manner after conclusion of service; and
- ☆ you have not been separated from service with a disqualifying discharge or under other than honorable conditions.

If you are eligible to be reemployed, you must be restored to the job and benefits you would have attained if you had not been absent due to military service or, in some cases, a comparable job.

RIGHT TO BE FREE FROM DISCRIMINATION AND RETALIATION

If you:

- ☆ are a past or present member of the uniformed service;
- ☆ have applied for membership in the uniformed service; or
- ☆ are obligated to serve in the uniformed service;

then an employer may not deny you:

- ☆ initial employment;
- ☆ reemployment;
- ☆ retention in employment;
- ☆ promotion; or
- ☆ any benefit of employment

because of this status.

In addition, an employer may not retaliate against anyone assisting in the enforcement of USERRA rights, including testifying or making a statement in connection with a proceeding under USERRA, even if that person has no service connection.

HEALTH INSURANCE PROTECTION

- ☆ If you leave your job to perform military service, you have the right to elect to continue your existing employer-based health plan coverage for you and your dependents for up to 24 months while in the military.
- ☆ Even if you don't elect to continue coverage during your military service, you have the right to be reinstated in your employer's health plan when you are reemployed, generally without any waiting periods or exclusions (e.g., pre-existing condition exclusions) except for service-connected illnesses or injuries.

ENFORCEMENT

- ☆ The U.S. Department of Labor, Veterans Employment and Training Service (VETS) is authorized to investigate and resolve complaints of USERRA violations.
- ☆ For assistance in filing a complaint, or for any other information on USERRA, contact VETS at **1-866-4-USA-DOL** or visit its website at <http://www.dol.gov/vets>. An interactive online USERRA Advisor can be viewed at <http://www.dol.gov/elaws/userra.htm>.
- ☆ If you file a complaint with VETS and VETS is unable to resolve it, you may request that your case be referred to the Department of Justice or the Office of Special Counsel, as applicable, for representation.
- ☆ You may also bypass the VETS process and bring a civil action against an employer for violations of USERRA.

The rights listed here may vary depending on the circumstances. The text of this notice was prepared by VETS, and may be viewed on the internet at this address: <http://www.dol.gov/vets/programs/userra/poster.htm>. Federal law requires employers to notify employees of their rights under USERRA, and employers may meet this requirement by displaying the text of this notice where they customarily place notices for employees.



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



U.S. Department of Justice



Office of Special Counsel



1-800-336-4590

Publication Date — April 2017