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

LEYES LABORALES

FEDERAL

FLORIDA

FED

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

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

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

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

TRABAJO DE MENORES DE EDAD
El empleado tiene que tener por lo menos 16 años para trabajar en la mayoría de los trabajos no agrícolas y por lo menos 18 años para trabajar en los trabajos no agrícolas declarados peligrosos por la Secretaria 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.

MADRES LACTANTES
La FLSA exige que los empleadores le proporcionen un tiempo de descanso razonable a la empleada que sea madre lactante y que esté sujeta a los requisitos de sobretiempo de la FLSA, para que la empleada se extraiga leche manualmente para su niño lactante por un año después del nacimiento del niño, cada vez que dicha empleada tenga la necesidad de extraerse leche. A los empleadores también se les exige que proporcionen un lugar, que no sea un baño, protegido de la vista de los demás y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y del público, el cual pueda ser utilizado por la empleada para extraerse leche.

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

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

DEPARTMENT OF LABOR
UNITED STATES OF AMERICA

WHD

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

1-866-487-9243
TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd

WH1088 SPA

REV. 07/2016

FED

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

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

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

EXENCIONES
Esta Ley no afecta a los empleados de los gobiernos federal, estatales y locales. Tampoco se aplica a las pruebas que el Gobierno Federal les administra a ciertos individuos del sector privado que trabajan en actividades relacionadas con la seguridad nacional.

La Ley permite la administración de pruebas de polígrafo (un tipo de detector de mentiras) en el sector privado, sujeta a ciertas restricciones, a ciertos aspirantes para empleos en compañías de seguridad (vehículos blindados, sistemas de alarma y guardias). También se les permite el uso de éstas a compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos.

La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo, sujeta a ciertas restricciones, a empleados de empresas privadas que estén bajo sospecha razonable de estar involucrados en un incidente en el sitio de empleo (tal como un robo, desfalco, etc.) que le haya ocasionado daños económicos al empleador.

La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratos colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas de polígrafo.

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

CUMPLIMIENTO
El/La Secretario(a) de Trabajo puede entablar pleitos para impedir violaciones y puede imponer penas pecuniarias civiles contra los violadores. Los empleados o solicitantes a empleo también tienen derecho a entablar sus propios pleitos en los tribunales.

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

DEPARTMENT OF LABOR
UNITED STATES OF AMERICA

WHD

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

1-866-487-9243
TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd

WH1462 SPA

REV. 07/2016

FL

AVISO A LOS EMPLEADOS
SALARIO MÍNIMO EN FLORIDA

A partir de 30 de Septiembre de 2021, el salario mínimo de Florida será $10.00 por hora, con un salario mínimo de al menos $6.98 por hora para los empleados que reciben propinas, además de las propinas, hasta el 29 de Septiembre de 2022.

El 3 de Noviembre de 2020, los votantes de Florida aprobaron una enmienda constitucional estatal para aumentar gradualmente el salario mínimo del estado cada año hasta alcanzar $15.00 por hora el 30 de Septiembre de 2026. El 30 de Septiembr1, el salario mínimo de Florida aumenta a $10.00 por hora. Cada año posterior, el salario mínimo de Florida aumentará 1 dólar cada año hasta alcanzar los $15.00 por hora el 30 de Septiembre de 2026.

El salario mínimo es recalculado anualmente el 30 septiembre, basándose en el Índice de Precios al Consumidor.

Un patrono no puede tomar represalias contra un empleado que quiere ejercer su derecho a recibir el salario mínimo. Los derechos que protegen la Constitución del Estado incluyen el derecho a:

1. Someter una querella contra un patrono que alegadamente no esta cumpliendo con los requisitos legales de salario mínimo.
2. Reportar a un patrono que alegadamente no esta cumpliendo con los requisitos legales de salario mínimo.
3. Traer a alusión sus derechos como trabajador, conformes a la Sección 24, Artículo X de la Constitución del Estado, diseñada para que el empleado pueda afirmar tales derechos.

Si un empleado no esta recibiendo su salario mínimo legal; debe notificarlo a su patrono y darle 15 días para resolver el problema. Si el problema no es resuelto, el empleado tiene derecho a radicar una acción civil contra su patrono en un tribunal legal, con el fin de recuperar los salarios atrasados, incluyendo daños y perjuicios, y honorarios de abogado.

Un patrono que sea declarado culpable de violar intencionalmente los requisitos de salario mínimo, está sujeto a pagar una multa de $1,000 por cada infracción, pagadera al estado. El Procurador General o funcionario designado por la Legislatura puede radicar una acción civil para enforzar el salario mínimo.

Para detalles, lea la Sección 24, Artículo X de la Constitución del Estado, y la Sección 448.110 de los Estatutos de Florida.

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

ESTE AVISO TIENE ÚNICAMENTE FINALIDAD INFORMATIVA.

FED

La igualdad de oportunidades de empleo es LA LEY

Empleadores privados, gobiernos locales y estatales, instituciones educativas, agencias de empleo y organizaciones de trabajo

Los postulantes y empleados de la mayoría de los empleadores privados, los gobiernos locales y estatales, las instituciones educativas, las agencias de empleo y las organizaciones de trabajo están protegidos por la ley federal contra la discriminación en función de:

RAZA, COLOR, RELIGIÓN, SEXO, PROCEDENCIA
El Título VII de la Ley de Derechos Civiles (Civil Rights Act) de 1964, con sus modificaciones, protege a los postulantes y a los empleados contra la discriminación en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo, en función de raza, color, religión, sexo (incluidas las embarazadas) o procedencia. La discriminación religiosa se refiere a la falta de adaptación razonable a las prácticas religiosas de un empleado, siempre y cuando dicha adaptación no provoque una dificultad económica desmedida para la compañía.

DISCAPACIDAD
Los Títulos I y V de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (Americans with Disabilities Act) de 1990, con sus modificaciones, protege a las personas idóneas contra la discriminación por discapacidad en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo. La discriminación por discapacidad se refiere a la falta de adaptaciones razonables para las limitaciones físicas o mentales de una persona idónea que tiene una discapacidad y que es un postulante o un empleado, salvo que dichas adaptaciones provoquen una dificultad económica desmedida para la compañía.

EDAD
La Ley contra la Discriminación Laboral por Edad (Age Discrimination in Employment Act) de 1967, con sus modificaciones, protege a los postulantes y empleados de 40 años o más contra la discriminación por cuestiones de edad en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo.

SEXO (SALARIOS)
Además de lo establecido en el Título VII de la Ley de Derechos Civiles, con sus modificaciones, la Ley de Igualdad en las Remuneraciones (Equal Pay Act) de 1963, con sus modificaciones, también prohíbe la discriminación sexual en el pago de los salarios a las mujeres y los hombres que realicen básicamente el mismo trabajo, en empleos que requieran las mismas habilidades, esfuerzo y responsabilidad, en condiciones laborales similares, en el mismo establecimiento.

GENÉTICA
El Título II de la Ley de No Discriminación por Información Genética (Genetic Information Nondiscrimination Act, GINA) de 2008 protege a los postulantes y empleados contra la discriminación basada en la información genética en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo. La GINA también limita la adquisición de información genética por parte de los empleadores y condiciona de manera estricta su divulgación. La información genética incluye las pruebas genéticas de los postulantes, empleados o integrantes de sus familias, la manifestación de enfermedades o trastornos de los miembros de la familia (historia médica familiar) y las solicitudes o la recepción de servicios genéticos por parte de los postulantes, empleados o integrantes de sus familias.

REPRESALIAS
Todas estas leyes federales prohíben a las entidades cubiertas que tomen represalias en contra de una persona que presenta una cargo por discriminación, participa en un procedimiento por discriminación o que, de algún otro modo, se opone a una práctica laboral ilícita.

QUÉ DEBE HACER SI CONSIDERA QUE ES VÍCTIMA DE LA DISCRIMINACIÓN
Existen plazos estrictos para presentar cargos por discriminación laboral. A fin de preservar la capacidad de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC) de actuar en representación suya y proteger su derecho a iniciar una demanda privada si fuese necesario en última instancia, debe comunicarse con la EEOC apenas sospeche que se produjo un hecho de discriminación: Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos, 1-800-669-4000 (línea gratuita) o 1-800-669-6820 (línea gratuita TTY para las personas con problemas auditivos). Puede encontrar información sobre las sucursales de la EEOC en www.eeoc.gov o en la mayoría de las guías telefónicas en la sección Gobierno Federal o Gobierno de los Estados Unidos. También puede obtener información adicional sobre la EEOC, incluso cómo presentar un cargo, en www.eeoc.gov.

Empleadores que tengan contratos o subcontratos con el gobierno federal

Los postulantes y empleados de las compañías que tengan un contrato o subcontrato con el gobierno federal están protegidos por la ley federal contra la discriminación en función de:

RAZA, COLOR, RELIGIÓN, SEXO, PROCEDENCIA
El Decreto Ejecutivo 11246, con sus modificaciones, prohibe la discriminación en el trabajo en función de raza, color, religión, sexo o procedencia y exige que se implementen acciones afirmativas para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos laborales.

PERSONAS CON DISCAPACIDADES
La Sección 503 de la Ley de Rehabilitación (*Rehabilitation Act*) de 1973, con sus modificaciones, protege a las personas idóneas contra la discriminación por discapacidad en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo. La discriminación por discapacidad se refiere a la falta de adaptaciones razonables para las limitaciones físicas o mentales de una persona idónea que tiene una discapacidad y que es un postulante o un empleado, salvo que dichas adaptaciones provoquen una dificultad económica desmedida para la compañía. La Sección 503 también exige que los contratistas federales implementen acciones afirmativas para emplear y avanzar en el empleo de personas idóneas con discapacidades en todos los niveles laborales, incluido el nivel ejecutivo.

VETERANOS DISCAPACITADOS, RECIÉN RETIRADOS, BAJO PROTECCIÓN Y CON MEDALLA POR SERVICIO A LAS FUERZAS ARMADAS
La Ley de Asistencia a la Readaptación de Veteranos de Vietnam (*Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act*) de 1974, con sus modificaciones, 38 U.S.C. 4212, prohibe la discriminación laboral y exige que se implementen acciones afirmativas para emplear y avanzar en el empleo de los veteranos discapacitados, recién retirados (en el plazo de los tres años posteriores a la baja o al cese del servicio activo), otros veteranos bajo protección (los veteranos que prestaron servicio durante una guerra o en una campaña o expedición para la cual se les autorizó una insignia de campaña) y los veteranos con medalla por servicio a las Fuerzas Armadas (aquellos que durante el servicio activo, participaron en una operación militar de los Estados Unidos por la cual se los reconoció con una medalla por servicio a las Fuerzas Armadas).

REPRESALIAS
Quedan prohibidas las represalias contra una persona que presenta una demanda por discriminación, participa en un procedimiento de la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (*Office of Federal Contract Compliance Programs*, OFCCP) o que se oponga, de algún otro modo, a la discriminación según estas leyes federales.
Toda persona que considere que un contratista violó sus obligaciones de acción afirmativa o no discriminación según las autoridades mencionadas anteriormente debe comunicarse de inmediato con:
La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP), Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, 200 Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C. 20210, teléfono 1-800-397-6251 (línea gratuita) o (202) 693-1337 (línea TTY). También puede enviar un mensaje de correo electrónico a la OFCCP (OFCCP-Public@dol.gov) o bien, llamar a una de sus oficinas regionales o del distrito, las cuales aparecen en la mayoría de las guías telefónicas en la sección Gobierno de los Estados Unidos, Departamento de Trabajo.

Programas o actividades que reciben asistencia financiera federal

RAZA, COLOR, PROCEDENCIA, SEXO
Además de las protecciones establecidas en el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 y sus modificaciones, el Título VI de dicha ley, con sus modificaciones, prohibe la discriminación por raza, color o procedencia en los programas o las actividades que reciban asistencia financiera federal. La discriminación laboral está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de la asistencia financiera es brindar empleo, o si la discriminación laboral provoca o puede provocar discriminación cuando se proporcionan los servicios de dichos programas. El Título IX de las Reformas Educativas de 1972 prohibe la discriminación laboral según el sexo en los programas o las actividades educativas que reciben asistencia financiera federal.

PERSONAS CON DISCAPACIDADES
La Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, con sus modificaciones, prohibe la discriminación laboral por discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Queda prohibida la discriminación en todos los aspectos laborales contra las personas discapacitadas que, con o sin adaptaciones razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo.
Si cree que ha sido víctima de discriminación en algún programa de una institución que reciba asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

Versiones utilizables de la EEOC 9/02 y la OFCCP 8/08 con el Suplemento 11/09
EEOC-P/E-1

REV. 11/2009

FED

DERECHOS DEL EMPLEADO
SEGÚN LA LEY DE AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA
DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS DEL DEPARTAMENTO DE EE. UU.

DE LOS DERECHOS DE LA LICENCIA
Los empleados elegibles que trabajan para un empleador sujeto a esta ley pueden tomarse hasta 12 semanas de licencia sin sueldo sin perder su empleo por las siguientes razones:
- El nacimiento de un hijo o la colocación de un hijo en adopción o en hogar de crianza;
- Para establecer lazos afectivos con un niño (la licencia debe ser tomada dentro del primer año del nacimiento o la colocación del niño);
- Para cuidar al cónyuge del empleado, al hijo, o al padre que tenga un problema de salud serio que califique;
- Debido a un problema de salud serio del mismo empleado que califique y que resulte en que el empleado no pueda realizar su trabajo;
- Por exigencias que califiquen relacionadas con el despliegue de un miembro de las fuerzas armadas que sea cónyuge del empleado, hijo o padre.

Un empleado elegible que es cónyuge, hijo, padre o familiar más cercano del miembro de las fuerzas armadas que está cubierto, puede tomarse hasta 26 semanas de licencia bajo la Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés) en un periodo de 12 meses para cuidar al miembro de las fuerzas armadas que tenga una lesión o enfermedad seria.

Un empleado no tiene que tomarse la licencia de una sola vez. Cuando es medicamente necesario o de otra manera permitido, los empleados pueden tomarse la licencia de forma intermitente o en una jornada reducida.

Los empleados pueden elegir, o un empleador puede exigir, el uso de licencias pagadas acumuladas mientras se toman la licencia bajo la FMLA. Si un empleado sustituye la licencia pagada acumulada por la licencia bajo la FMLA, el empleado tiene que respetar las políticas de pago de licencias normales del empleador.

BENEFICIOS Y PROTECCIONES
Mientras los empleados estén de licencia bajo la FMLA, los empleadores tienen que continuar con la cobertura del seguro de salud como si los empleados no estuvieran de licencia.

Después de regresar de la licencia bajo la FMLA, a la mayoría de los empleados se les tiene que restablecer el mismo trabajo o uno casi idéntico, con el pago, los beneficios y otros términos y otras condiciones de empleo equivalentes.

Un empleador no puede interferir con los derechos de la FMLA de un individuo o tomar represalias contra alguien por usar o tratar de usar la licencia bajo la FMLA, oponerse a cualquier práctica ilegal hecha por la FMLA, o estar involucrado en un procedimiento según o relacionado con la FMLA.

REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD
Un empleado que trabaja para un empleador cubierto tiene que cumplir con tres criterios para poder ser elegible para una licencia bajo la FMLA. El empleado tiene que:
- Haber trabajado para el empleador por lo menos 12 meses;
- Tener por lo menos 1,250 horas de servicio en los 12 meses previos a tomar la licencia*; y
- Trabajar en el lugar donde el empleador tiene al menos 50 empleados dentro de 75 millas del lugar de trabajo del empleado.

*Requisitos especiales de "horas de servicio" se aplican a empleados de una tripulación de una aerolínea.

PEDIDO DE LA LICENCIA
En general, los empleados tienen que pedir la licencia necesaria bajo la FMLA con 30 días de anticipación. Si no es posible avisar con 30 días de anticipación, un empleado tiene que notificar al empleador lo más pronto posible y, generalmente, seguir los procedimientos usuales del empleador.

Los empleados no tienen que informar un diagnóstico médico, pero tienen que proporcionar información suficiente para que el empleador pueda determinar si la ausencia califica bajo la protección de la FMLA. La información suficiente podría incluir informarle al empleador que el empleado está o estará incapacitado para realizar sus funciones laborales, que un miembro de la familia no puede realizar las actividades diarias, o que una hospitalización o un tratamiento médico es necesario. Los empleados tienen que informar al empleador si la necesidad de la ausencia es por una razón por la cual la licencia bajo la FMLA fue previamente tomada o certificada.

Los empleadores pueden exigir un certificado o una recertificación periódica que respalde la necesitad de la licencia. Si el empleado determina que la certificación está incompleta, tiene que proporcionar un aviso por escrito indicando qué información adicional se requiere.

RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR
Una vez que el empleador tome conocimiento que la necesidad de la ausencia del empleado es por una razón que puede calificar bajo la FMLA, el empleador tiene que notificar al empleado si él o ella es elegible para una licencia bajo FMLA y, si es elegible, también tiene que proporcionar un aviso de los derechos y las responsabilidades según la FMLA. Si el empleado no es elegible, el empleador tiene que brindar una razón por la cual no es elegible.

Los empleadores tienen que notificar a sus empleados si la ausencia será designada como licencia bajo la FMLA, y de ser así, cuánta ausencia será designada como licencia bajo la FMLA.

CUMPLIMIENTO
Los empleados pueden presentar un reclamo ante el Departamento de Los empleados Los Los empleados pueden presentar un reclamo ante el Departamento de Trabajo de EE. UU., la División de Horas y Salarios, o pueden presentar una demanda privada contra un empleador.

La FMLA no afecta a ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni sustituye a ninguna ley estatal o local o convenio colectivo de negociación que proporcione mayores derechos de ausencias familiares o médicas.

DEPARTMENT OF LABOR
UNITED STATES OF AMERICA

WHD
DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS

Para información adicional o para presentar un reclamo:
1-866-4-USWAGE
(1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd

Departamento de Trabajo de los EE.UU. • División de Horas y Salarios • WH1420 SPA

REV. 04/2016

FL

Department of Business and Professional Regulation

Leyes sobre el trabajo de menores de edad

Estado de Florida y Ley Federal de Normas Justas de Trabajo
(Fair Labor Standards Act, FLSA) Protección de la salud, educación y bienestar de menores de edad en el lugar de trabajo.

Este gráfico resume las leyes laborales de menores de edad del Estado de Florida y la Ley Federal de Normas Justas de Trabajo (FLSA).
Deberán observarse las disposiciones más rigurosas, las cuales se denotan en negrita. *La ley federal se presenta en cursiva.*

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

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

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

Los menores de 18 años de edad no pueden trabajar en las siguientes ocupaciones:
- Trabajo con explosivos o sustancias radiactivas o alrededor de estos
- Operar vehículos motorizados
- Explotación forestal o aserraderos
- Manejo de máquinas eléctricas procesadoras de carnes, que incluyen rebanadoras de carne y verduras; el sacrificio de animales, empaque de carnes, procesamiento o extracción de grasa
- Trabajo en andamios, tejados o escaleras a una altura superior a 6 pies (1.8 metros); techado
- Derribo, demolición o excavación
- Ocupaciones mineras
- Manejo de máquinas eléctricas usadas en la panadería; máquinas para la formación, perforación y corte de metales; máquinas usadas en carpintería, productos de papel e izada
- Fabricación de productos de mosaicos/tejas y ladrillos
- Manejo de sierras circulares, sierras de banda y tijeras de guillotina

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

Los menores con 14 y 15 años de edad no pueden trabajar en las siguientes ocupaciones:
- Manejo de cualquier maquinaria eléctrica aparte de las máquinas de oficina, incluidas todas las segadoras/máquinas para cortar césped y cuchillas eléctricas
- Mantenimiento o reparación de un establecimiento, máquinas o equipo
- Trabajo en congeladores o refrigeradores para carnes
- Manejo, configuración, ajuste o limpieza de rebanadoras de carnes o verduras, molinos, picadoras de alimentos y cuchillas eléctricas, y batidoras del tipo utilizado en panaderías
- Operar vehículos motorizados
- Ocupaciones del sector industrial, minero o de procesamiento donde se fabriquen, minen o procesen mercancías
- Cocinar (se aplican algunas excepciones) y hornear
- Trabajo en ocupaciones en transporte, bodega y almacenamiento, comunicaciones y construcción (a excepción de actividades administrativas/de oficina); calderas o salas de máquinas
- Carga y descarga de camiones
- Trabajo en servicios de mensajería pública

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

EXENCIONES

Restricciones de horario- (sólo de restricciones de horas; las restricciones de peligros todavía se aplican hasta los 18 años)
- Menores de edad que tienen exenciones de una escuela pública o Cumplimiento con el Trabajo de Menores
- Menores de edad que han estado casados
- Menores de edad que se han graduado de una escuela secundaria acreditada o que tienen un diploma de equivalencia de educación secundaria
- Menores de edad que han servido en las Fuerzas Armadas de EE.UU.
- Menores de edad que están inscritos en programas de trabajo de educación secundaria

Restricciones de edad- (de requisitos de edad; las restricciones de peligros todavía se aplican)
- Menores de edad que trabajan para sus padres en ocupaciones no declaradas como peligrosas
- Páginas en la legislatura de Florida
- Reparto de periódicos (10 años de edad)
- Menores de edad en la industria del entretenimiento registrados con Cumplimiento con el Trabajo de Menores

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

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

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

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

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

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

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

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

REV. 05/16/2016

FED

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

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

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

Si usted reúne los requisitos