

# FLORIDA



FLORIDA & FEDERAL LABOR LAW POSTER

LaborLawCenter.com  
1-800-745-9970 • Product ID: FL50  
Compliance Code: FL-1024-F04 • Click Compliance By Scanning Here!

## EEOC - KNOW YOUR RIGHTS: WORKPLACE DISCRIMINATION IS ILLEGAL

**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
- Union members and applicants for membership in a union
- What Organizations are Covered?
  - All private employers, including:
    - Manufacturing, mining, or trades related to exercising rights regarding disability discrimination or pregnancy accommodation
    - Discharge, firing, or lay-off
    - Harassment, including unwelcome verbal or physical conduct
    - Hiring or promotion
    - Pay (including wages or compensation)
    - Failure to provide reasonable accommodation for a disability, pregnancy, childbirth, or related medical condition or a sincerely-held religious belief, or practice
    - Benefits
    - Classification
    - Referral
    - Requesting or disclosing genetic information of employees
    - Requesting or disclosing medical information of employees

### What Types of Employment Discrimination are Illegal?

- Under 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, or use of genetic tests, genetic services, or family medical history)
- FEDERAL CONTRACTS OR SUBCONTRACTS**
- Protected Veteran Status** The Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act of 1972, as amended, 38 U.S.C. 4212, prohibits discrimination based on disability in federal contracts and doing business with the Federal Government. If you are applying for, 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, National Origin, Sex, National Origin, and Disability** Executive Order 11246, as amended, prohibits employment discrimination by Federal contractors based on race, color, religion, sex, national origin, gender identity, or disability. Executive Order 11246, as amended, prohibits employment discrimination by Federal contractors on sex, 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, prohibits employment discrimination by Federal contractors on pay, benefits, and compensation. Executive Order 11246, as amended, prohibits employment discrimination by Federal contractors from discrimination based on requiring applicants and employees to disclose their pay or compensation or asking about, disclosing, or discussing pay.
- Disability Section 503** 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 accommodations for the known physical or mental limitations of a 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.
- PROVISIONS OR ACTIVITIES RECEIVING FEDERAL FINANCIAL ASSISTANCE**
- Individuals with Disabilities** The Americans with Disabilities Act of 1990, as amended, prohibits 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 a job. If you believe you have been discriminated against in a program of an institution which receives Federal financial assistance you should immediately contact the Federal agency providing such assistance.

(Revised 6/27/2023)

## FLORIDA MINIMUM WAGE

Ron DeSantis GOVERNOR  
J. Alex Kelly SECRETARY

## MINIMUM WAGE IN FLORIDA

### Notice to Employees

**Effective September 30, 2024, the Florida minimum wage will be \$13.00 per hour, with a minimum wage of at least \$9.98 per hour for tipped employees, in addition to tips, through September 29, 2025.**

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, 2024, Florida's minimum wage will increase to \$13.00 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.

Caldwell Building | 107 E. Madison Street Tallahassee, FL 32399  
850.245.7105 | www.FloridaJobs.org | Twitter:@FLCommerce

An equal opportunity employer/program. Auxiliary aids and services are available upon request to individuals with disabilities. All voice telephone numbers on this document may be reached by persons using TTY/TDD equipment via the Florida Relay service at 711.

## DISCRIMINATION

**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 • STATE BLOWER RETALIATION

If you feel that you have been discriminated against, please visit our web site or call us!

**FLORIDA COMMISSION ON HUMAN RELATIONS**

4075 Espanola Way Suite 110  
Tallahassee, Florida 32399 | <http://FCCHR.state.fl.us>

Phone: (850) 488-7082 • Voice Messaging: 1-800-342-8170

**LA LEY DE LA FLORIDA PROHÍBE DISCRIMINACIÓN BASADA EN:**  
Raza, Color, Religión, Sexo, Origen Nacional, Incapacidad, Edad, Embarazo, o Estado Civil.

**LO QUE ESTÁ CUBIERTO BAJO LA LEY:**

• EMPLEO • LUGAR DE PÚBLICO ACOMODACIÓN • ACTIVIDAD DIFERENTE DESPUES DE PRESENTAR UNA CLAM • ESTADO EMPLEADO • ESTADO BLOWER RETALIATION

• JUICIO SINTIENDO QUE HA SIDO DISCRIMINADO, VISITE NUESTRA PÁGINA WEB EN FLÓMOS!

**LA COMISIÓN DE RELACIONES CON LOS HABITANTES DE LA FLORIDA**

4075 Espanola Way Suite 110  
Tallahassee, Florida 32399 | <http://FCCHR.state.fl.us>

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

## CHILD LABOR LAWS

**CHILDLABOR 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.

The Federal Fair Labor Standards Act (FLSA) may be more restrictive.

**SCHOOL ATTENDANCE**

Minors 16 & 17

May NOT work during school hours unless they meet a certain of the Hour Restrictions listed below.

**PERMITS TO WORK**

Not required under Florida Law.

**HOURS OF WORK, WHEN SCHOOL IS IN SESSION**

No Limitations

Hazardous occupations still apply for minors.

**DAYS PER WEEK**

15 yrs. or younger may not work more than 6 consecutive days in any one week.

**BREAKS**

8 hrs. or younger without a 30-minute break after working 4 consecutive hours, applicable to 17/16 years of age when working 8 hours

**AGRICULTURE**

Florida: Minors participating in farm work, on their parents' or guardian's farm, must comply with the same restrictions as in other work.

**RESTRICTED OCCUPATIONS** This section represents Chapter 450.001 - Hazardous Occupations Prohibited. Examples: Note that §§ 7-204 authorizes minors aged 16 to 17 to work in residential construction if the minor has earned his/her OSHA 10 certification is under the direct supervision of a person 21 years of age with at least 2 years of related experience and has his/her OSHA 10 Certification; is not working on any scaffolding, roof, superstructure, or ladder above 6 feet; and is not in violation of any OSHA rules or federal rules related to minors in the workplace. The State of Florida has incorporated the 17 Hazardous Occupations (HOs) of the FLSA into the Florida Child Labor Rule. For more info on FLSA HOs, contact the U.S. Department of Labor, Wage and Hour Division, Child Labor | U.S. Department of Labor (dol.gov)

**Minors under the age of 18 may not work in the following:**

• Working in an explosive 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 in meatpacking, roofs or ladders above 6 feet; or non-residential building construction

• Demolition, demolition or excavation

• Mining occupations

• Operating power-driven metal-forming, punching, and shearing machines; working with hot products; and hot machinery

• Manufacturing brick and tile products

• Operating circular saws, bandsaws, & goliathine shear

• 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

**EXEMPTIONS**

Hour Restrictions - (from hour restrictions only; hazard restrictions still apply until 18 yrs.)

• Minors who have been married

• Minors who have either graduated from an accredited high school or hold a high school equivalency diploma

• Minors 16 1/2 yrs. who are enrolled in a home education program, or an approved virtual instructional program

• Minors 16 1/2 yrs. who have obtained a waiver allowing them to work more than 30hrs/week. The 40-hour limitation still applies.

• Minors who hold waivers from a K-12 Public School or Child Labor Compliance with specific time restrictions.

• Certain occupations are exempt from restriction.

**COPIAL 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 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 Regulation Child Labor Program. Waiver applications are reviewed and granted on a case-by-case basis by employed minors.

**PENTHESES** 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's Workers' Compensation law. For easily, posting requirements Florida: All employers of minors to post up to double the compensation otherwise payable under Florida's Child Labor laws.

For information on Florida laws contact: Florida Department of Business and Professional Regulation - Child Labor Program 2610 Blaine Street Road - Tallahassee, Florida 32399-2212 • Telephone 850.484.3131; Toll-free 1.800.265.2356 • [www.floridajobs.org](http://www.floridajobs.org)

Florida Department of Business and Professional Regulation and the United States Department of Labor

"Working together for Florida's workforce"

(4/24/2020 0450452.FLS)

**EXEMPTIONS**

Hour Restrictions - (from hour restrictions only; hazard restrictions still apply until 18 yrs.)

• Minors who have been married

• Minors who have either graduated from an accredited high school or hold a high school equivalency diploma

• Minors 16 1/2 yrs. who are enrolled in a home education program, or an approved virtual instructional program

• Minors 16 1/2 yrs. who have obtained a waiver allowing them to work more than 30hrs/week. The 40-hour limitation still applies.

• Minors who hold waivers from a K-12 Public School or Child Labor Compliance with specific time restrictions.

**COPIAL 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 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 Regulation Child Labor Program. Waiver applications are reviewed and granted on a case-by-case basis by employed minors.

**PENTHESES** 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's Workers' Compensation law. For easily, posting requirements Florida: All employers of minors to post up to double the compensation otherwise payable under Florida's Child Labor laws.

For information on Florida laws contact: Florida Department of Business and Professional Regulation - Child Labor Program 2610 Blaine Street Road - Tallahassee, Florida 32399-2212 • Telephone 850.484.3131; Toll-free 1.800.265.2356 • [www.floridajobs.org](http://www.floridajobs.org)

Florida Department of Business and Professional Regulation and the United States Department of Labor

"Working together for Florida's workforce"

(4/24/2020 0450452.FLS)

**EXEMPTIONS**

Hour Restrictions - (from hour restrictions only; hazard restrictions still apply until 18 yrs.)

• Minors who have been married

• Minors who have either graduated from an accredited high school or hold a high school equivalency diploma

• Minors 16 1/2 yrs. who are enrolled in a home education program, or an approved virtual instructional program

• Minors 16 1/2 yrs. who have obtained a waiver allowing them to work more than 30hrs/week. The 40-hour limitation still applies.

• Minors who hold waivers from a K-12 Public School or Child Labor Compliance with specific time restrictions.

**COPIAL 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 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 Regulation Child Labor Program. Waiver applications are reviewed and granted on a case-by-case basis by employed minors.

**PENT**

**Conozca sus Derechos: La Discriminación en el Lugar de Trabajo es ilegal**  
 La Comisión Para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EOC), por sus siglas en inglés) de los EE. UU. hace cumplir las leyes federales que protegen contra la discriminación en el empleo. Si cree que ha sido discriminado(a) en el trabajo o al solicitar un trabajo, la EOC puede ayudarle.

**¿Quién está Protegido?**  
 • Empleados (actuales y anteriores), incluyendo gerentes y empleados de oficina  
 • Asociados de trabajo  
 • Miembros de sindicatos y Solicitantes de membresía en un sindicato  
 • Jefes de Departamento de Discriminación Laboral son ilegales? Según las leyes de la EOC, un empleador no puede discriminar, independientemente de su estatus migratorio, por motivos de:  
 - Raza  
 - Color  
 - Religión  
 - Origen nacional  
 - Sexo (incluyendo embarazo, parte, y condiciones médicas relacionadas, orientación sexual o identidad de género)  
 - Edad (40 años o más)  
 - Discapacidad  
 • Información genética (incluyendo resultados del empleador que la compra, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos o historial familiar)  
 • Tener miedo por presentar un caso, oponerse razonablemente a la discriminación o participar en una demanda, investigación o procedimiento por discriminación, o interponer una denuncia, o interrumpir, coerción o amenazas relacionadas con el ejercicio de los derechos relacionados con la discriminación por discapacidad o la acomodación por embarazo

**EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES**

**ESTADOS PRACTICAN LA DISCRIMINACIÓN** La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCP) es la agencia federal encargada de aplicar la legislación de la Era de Vietnam de 1973, para el mejoramiento de las condiciones de trabajo y la protección de los derechos de los trabajadores en el sector público. El Acto de Asistencia para la Mejoramiento de las Condiciones de Trabajo y la Protección de los Derechos de los Trabajadores (Era de Vietnam) de 1973, se aplica a los empleados que tienen contratos o subcontratos con el gobierno federal. Si está solicitando un trabajo, o es un empleado de una empresa con contratos o subcontratos con el gobierno federal, o tiene miedo de que se le aplique la discriminación en su trabajo, esta protegida por la ley federal contra la discriminación en los sectores basados:

Raza, Color, Religión, Sexo, Orientación Sexual, Identidad de Género, Origen Nacional y la Orden Ejecutiva 13426, emitida en 2016. Esta orden ejecutiva prohíbe la discriminación laboral por motivos de sexo, orientación sexual, identidad de género o origen nacional, y requiere acción afirmativa para la igualdad de oportunidades en todos los niveles del empleo.

**REPRESENTATIVAS DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES** La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCP), en su sitio web, www.dol.gov/agencies/oepc/contact, provee información detallada sobre las leyes de la OFCP, y cómo las empresas que tienen contratos o subcontratos con el gobierno federal, o que tienen empleados que tienen contratos o subcontratos con el gobierno federal, pueden cumplir con las leyes de la OFCP.

**Discapacidad La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, protege a las personas calificadas con discapacidades contra la discriminación en el empleo. La Sección 503 establece que las agencias federales, las empresas que tienen contratos o subcontratos con el gobierno federal, y las empresas que tienen empleados que tienen contratos o subcontratos con el gobierno federal, no deben discriminar por discapacidad, ni tener una discriminación excesiva para el empleador. La Sección 503 también requiere que los contratos federales tengan medidas afirmativas para emplear y promover a personas calificadas en todos los niveles de empleo, incluyendo a nivel ejecutivo.**

**PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL**

**PERMISIÓN PARA EL REEMBOLSO DE LA MATERNIDAD** La Sección 4212 del Acta de Rehabilitación de 1973, Diccionario Civil de 1964, según enmendada, en el Título II del Acta de Derechos Civiles de 1964, prohíbe la discriminación laboral por motivo de discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Esta prohibición prohíbe la discriminación en todos los aspectos de empleo contra las personas con discapacidades que, como sin ajetes razonables, puedan desempeñar las funciones esenciales del trabajo. Si cree que ha sido discriminado(a) en un programa de cualquier institución que reciba asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

**REGLAS DE INVESTIGACIÓN DE LA OFICINA DE INVESTIGACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES FEDERALES (OIF)** La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, protege a las personas calificadas con discapacidades, para que tengan acceso a los programas y actividades que reciben asistencia financiera federal. La discriminación laboral está cubierta por el Título VI si el objeto principal de la asistencia financiera federal es la promoción de la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidades. Una persona que crea que un contratista ha violado sus obligaciones de acuerdo con la legislación afirmativa para las personas con discapacidades, puede presentar, dirigir o discutir la 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 el empleo. La Sección 503 establece que las agencias federales, las empresas que tienen contratos o subcontratos con el gobierno federal, y las empresas que tienen empleados que tienen contratos o subcontratos con el gobierno federal, no deben discriminar por discapacidad, ni tener una discriminación excesiva para el empleador. La Sección 503 también requiere que los contratos federales tengan medidas afirmativas para emplear y promover a personas calificadas en todos los niveles de empleo, incluyendo a nivel ejecutivo.**

(Actualizado 6/27/2023)

## El salario mínimo de Florida Aviso a los empleados

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

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

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

- presentar una queja por un presunto incumplimiento por parte de un empleador con los requisitos salariales mínimos legales.
- Informar a cualquier persona sobre un presunto incumplimiento por parte de un empleador con los requisitos salariales mínimos legales.
- informar a cualquier persona acerca de sus derechos potenciales que pueda tener conforme a la Sección 24, Artículo X de la Constitución Estatal y ayudar a la persona a ejercer dichos derechos.

Un empleado que no haya recibido el salario mínimo legal después de que su empleador haya sido notificado y se le haya establecido un plazo de quince (15) días para resolver cualquier reclamación por impagos salariales tiene derecho a interponer una acción civil en un tribunal de justicia contra dicho empleador para recuperar los salarios atrasados, así como daños y perjuicios y honorarios de abogados.

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

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

**FLORIDA 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-BLOWING

 If you feel that you have been discriminated against, visit our web site or call us!  
**FLORIDA COMMISSION ON HUMAN RELATIONS**  
 4079 E. 40th Street, Suite 110  
 Tallahassee, Florida 32399-1000  
 Phone: (850) 488-7082 • Voice Messaging: 1-800-342-8170

**LEYES SOBRE TRABAJO INFANTIL**  
 El Estado de Florida y la Ley Federal de Normas Laborales Justas (FLSA) Protegiendo la salud, la educación y el bienestar de los menores en el lugar de trabajo.  
 Este cuadro resume las leyes sobre trabajo infantil del estado de Florida. La Ley Federal de Normas Laborales Justas (FLSA) puede ser más restrictiva.

**ASISTENCIA A LA ESCUELA** NO pueden trabajar durante el horario escolar a menos que cumplan con los criterios de restricciones horarias que se enumeran a continuación.

**PERMITS TO WORK** No requerido según la ley de Florida.

**HORAS DE TRABAJO, CUANDO LA ESCUELA ESTÁ EN SESIÓN** Puede trabajar hasta 30 horas semanales, siempre que no sea de 18 p. m. y por no más de 8 horas diarias, excepto en días festivos o domingos. En los días en los que no hay clases, no hay restricciones de horario.

**HORAS DE TRABAJO, CUANDO LA ESCUELA ESTÁ EN VACACIONES (vacaciones de verano; recessos de invierno y primavera)** Sin limitaciones. Nota: las ocupaciones peligrosas todavía se aplican a los menores.

**DÍAS POR SEMANA** Los menores de 15 años o menos no pueden trabajar más de 6 días consecutivos en una semana.

**AGRICULTURA** Florida: Los menores que participan en trabajos agrícolas, fuera de la escuela o sus padres o tutores, deberán cumplir con las mismas restricciones que que en otros trabajos.

**OCCUPATIONS RESTRICTEDS** Esta sección representa el Capítulo 450.061-Ocupaciones Peligrosas Prohibidas. Excepciones: Teniente cuenta que HB9197 (2024) autoriza a los menores de 14 años a trabajar en la industria de la construcción y la fabricación de artículos de consumo. Los menores de 14 y 15 años pueden trabajar durante el horario escolar en varias ocupaciones que no sean de manufactura de madera, y que no sean peligrosas con respecto a la salud y el bienestar de los menores. Los menores de 14 y 15 años no pueden trabajar más de 21 horas semanales, excepto en días festivos o domingos. A los menores de 14 y 15 años se les permite trabajar hasta 8 horas diarias, excepto en días festivos o domingos. La ley estatal permite a este grupo de edad trabajar hasta 8 horas en los días en los que no siguen a días escolares, hasta las 7 p. m.

**NOTA: Los menores de 14 y 15 años no pueden trabajar más de 6 días consecutivos, aplicable a los menores de 17/18 años cuando trabajan 8 horas o más.**

**NOTA: Los menores de 14 y 15 años no pueden trabajar más de 8 horas diarias, excepto en días festivos o domingos.**

**NOTA: Los menores de 14 y 15 años no pueden trabajar más de 21 horas semanales, excepto en días festivos o domingos.**

**NOTA: Los menores de 14 y 15 años no pueden trabajar más de 8 horas diarias, excepto en días festivos o domingos.**

**NOTA: Los menores de 14 y 15 años no pueden trabajar más de 6 días consecutivos, aplicable a los menores de 17/18 años cuando trabajan 8 horas o más.**

**NOTA: Los menores de 14 y 15 años no pueden trabajar más de 8 horas diarias, excepto en días festivos o domingos.**

**NOTA: Los menores de 14 y 15 años no pueden trabajar más de 6 días consecutivos, aplicable a los menores de 17/18 años cuando trabajan 8 horas o más.**

**NOTA: Los menores de 14 y 15 años no pueden trabajar más de 8 horas diarias, excepto en días festivos o domingos.**

**NOTA: Los menores de 14 y 15 años no pueden trabajar más de 6 días consecutivos, aplicable a los menores de 17/18 años cuando trabajan 8 horas o más.**

**NOTA: Los menores de 14 y 15 años no pueden trabajar más de 8 horas diarias, excepto en días festivos o domingos.**

**NOTA: Los menores de 14 y 15 años no pueden trabajar más de 6 días consecutivos, aplicable a los menores de 17/18 años cuando trabajan 8 horas o más.**

**NOTA: Los menores de 14 y 15 años no pueden trabajar más de 8 horas diarias, excepto en días festivos o domingos.**

**NOTA: Los menores de 14 y 15 años no pueden trabajar más de 6 días consecutivos, aplicable a los menores de 17/18 años cuando trabajan 8 horas o más.**

**NOTA: Los menores de 14 y 15 años no pueden trabajar más de 8 horas diarias, excepto en días festivos o domingos.**

**NOTA: Los menores de 14 y 15 años no pueden trabajar más de 6 días consecutivos, aplicable a los menores de 17/18 años cuando trabajan 8 horas o más.**

**NOTA: Los menores de 14 y 15 años no pueden trabajar más de 8 horas diarias, excepto en días festivos o domingos.**

**NOTA: Los menores de 14 y 15 años no pueden trabajar más de 6 días consecutivos, aplicable a los menores de 17/18 años cuando trabajan 8 horas o más.**

**NOTA: Los menores de 14 y 15 años no pueden trabajar más de 8 horas diarias, excepto en días festivos o domingos.**

**NOTA: Los menores de 14 y 15 años no pueden trabajar más de 6 días consecutivos, aplicable a los menores de 17/18 años cuando trabajan 8 horas o más.**

**NOTA: Los menores de 14 y 15 años no pueden trabajar más de 8 horas diarias, excepto en días festivos o domingos.**

**NOTA: Los menores de 14 y 15 años no pueden trabajar más de 6 días consecutivos, aplicable a los menores de 17/18 años cuando trabajan 8 horas o más.**

**NOTA: Los menores de 14 y 15 años no pueden trabajar más de 8 horas diarias, excepto en días festivos o domingos.**

**NOTA: Los menores de 14 y 15 años no pueden trabajar más de 6 días consecutivos, aplicable a los menores de 17/18 años cuando trabajan 8 horas o más.**

**NOTA: Los menores de 14 y 15 años no pueden trabajar más de 8 horas diarias, excepto en días festivos o domingos.**

**NOTA: Los menores de 14 y 15 años no pueden trabajar más de 6 días consecutivos, aplicable a los menores de 17/18 años cuando trabajan 8 horas o más.**

**NOTA: Los menores de 14 y 15 años no pueden trabajar más de 8 horas diarias, excepto en días festivos o domingos.**

**NOTA: Los menores de 14 y 15 años no pueden trabajar más de 6 días consecutivos, aplicable a los menores de 17/18 años cuando trabajan 8 horas o más.**

**NOTA: Los menores de 14 y 15 años no pueden trabajar más de 8 horas diarias, excepto en días festivos o domingos.**

**NOTA: Los menores de 14 y 15 años no pueden trabajar más de 6 días consecutivos, aplicable a los menores de 17/18 años cuando trabajan 8 horas o más.**

**NOTA: Los menores de 14 y 15 años no pueden trabajar más de 8 horas diarias, excepto en días festivos o domingos.**

**NOTA: Los menores de 14 y 15 años no pueden trabajar más de 6 días consecutivos, aplicable a los menores de 17/18 años cuando trabajan 8 horas o más.**

**NOTA: Los menores de 14 y 15 años no pueden trabajar más de 8 horas diarias, excepto en días festivos o domingos.**

**NOTA: Los menores de 14 y 15 años no pueden trabajar más de 6 días consecutivos, aplicable a los menores de 17/18 años cuando trabajan 8 horas o más.**

**NOTA: Los menores de 14 y 15 años no pueden trabajar más de 8 horas diarias, excepto en días festivos o domingos.**

**NOTA: Los menores de 14 y 15 años no pueden trabajar más de 6 días consecutivos, aplicable a los menores de 17/18 años cuando trabajan 8 horas o más.**

**NOTA: Los menores de 14 y 15 años no pueden trabajar más de 8 horas diarias, excepto en días festivos o domingos.**

**NOTA: Los menores de 14 y 15 años no pueden trabajar más de 6 días consecutivos, aplicable a los menores de 17/18 años cuando trabajan 8 horas o más.**

**NOTA: Los menores de 14 y 15 años no pueden trabajar más de 8 horas diarias, excepto en días festivos o domingos.**

**NOTA: Los menores de 14 y 15 años no pueden trabajar más de 6 días consecutivos, aplicable a los menores de 17/18 años cuando trabajan 8 horas o más.**

**NOTA: Los menores de 14 y 15 años no pueden trabajar más de 8 horas diarias, excepto en días festivos o domingos.**

**NOTA: Los menores de 14 y 15 años no pueden trabajar más de 6 días consecutivos, aplicable a los menores de 17/18 años cuando trabajan 8 horas o más.**

**NOTA: Los menores de 14 y 15 años no pueden trabajar más de 8 horas diarias, excepto en días festivos o domingos.**

**NOTA: Los menores de 14 y 15 años no pueden trabajar más de 6 días consecutivos, aplicable a los menores de 17/18 años cuando trabajan 8 horas o más.**

**NOTA: Los menores de 14 y 15 años no pueden trabajar más de 8 horas diarias, excepto en días festivos o domingos.**

**NOTA: Los menores de 14 y 15 años no pueden trabajar más de 6 días consecutivos, aplicable a los menores de 17/18 años cuando trabajan 8 horas o más.**

**NOTA: Los menores de 14 y 15 años no pueden trabajar más de 8 horas diarias, excepto en días festivos o domingos.**

**NOTA: Los menores de 14 y 15 años no pueden trabajar más de 6**



## WORKERS' COMPENSATION

## WORKERS' COMP WORKS FOR YOU

If you are injured on the job:

- 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.
- Notify the doctor and medical staff that you were injured on the job so that bills may be properly filed.
- 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.

**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.

## \$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.

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

## UNEMPLOYMENT COMPENSATION - REEMPLOYMENT ASSISTANCE

## 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:
  - You must be totally or partially unemployed through no fault of your own.
  - You must apply for benefits at <https://connect.myflorida.com>.
  - You must register for work at [www.employflorida.com](http://www.employflorida.com).
  - You must have a history of sufficient employment and wages.
  - 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.



Florida Department of Commerce Division of Workforce Services  
Reemployment Assistance Program  
1-800-204-2418 [www.floridajobs.org](http://www.floridajobs.org)

This notice must be posted in accordance with Section 443.151(1) Florida Statutes, of the Florida Reemployment Assistance Program Law. RT-83  
R. 08/23

## EQUAL OPPORTUNITY IS THE LAW

It is against the law for this recipient of Federal financial assistance to discriminate on the following bases:  
 • against any individual in the United States on the basis of race, color, religion, sex, national origin, age, disability, political affiliation or belief; and  
 • against any beneficiary of programs financially assisted under Title I of the Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA), on the basis of the beneficiary's citizenship status, or his/her participation in any WIOA Title I financially assisted program or activity.  
 The recipient must not discriminate in any of the following areas:  
 • deciding who will be admitted, or have access to, any WIOA Title I financially assisted program or activity;  
 • providing opportunities in, or treating any person with regard to, such a program or activity; or  
 • making employment decisions in the administration of, or in connection with, such a program or activity.

## WHAT TO DO IF YOU BELIEVE YOU HAVE EXPERIENCED DISCRIMINATION

If you think that you have been subjected to discrimination under a WIOA Title I financially assisted program or activity, you may file a complaint within 180 days from the date of the alleged violation with either:

Julia Nnorum, Equal Opportunity Officer  
Office for Civil Rights (OCR)  
Florida Department of Commerce OR  
Caldwell Building - MSC 150  
107 East Madison Street  
Tallahassee, Florida 32399-4129

The Director  
Civil Rights Center (CRC)  
U.S. Department of Labor  
200 Constitution Avenue NW  
Room N-4123  
Washington, DC 20210

For more information or to file a complaint, contact

Office for Civil Rights  
Florida Department of Commerce  
Caldwell Building - MSC 150  
107 East Madison Street Tallahassee,  
Florida 32399-4129

Phone: 850-921-3205 Fax: 850-921-3122 E-mail: Civil.Rights@commerce.fl.gov

TTY via the Florida Relay Service (FRS): 711

An equal opportunity employer/program

Auxiliary aids and services are available upon request to individuals with disabilities.

FLORIDACOMMERCE



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

## WHAT'S 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 VENGATIVA DESPUES DE PRESENTAR UNA QUEJA • ACCIÓN VENGATIVA EN CONTRA DE PRESENTAR UNA QUEJA BAJO LA LEY DE "SOPLAÓN" (WHISTLE-BLOWER)

¡Si 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

Please post in a conspicuous place. Date Posted:  
Labor laws change frequently. Contact your distributor to ensure that you are in full compliance with required State and Federal posting requirements at least once a year.  
© LaborLawCenter LLC. All rights reserved.

## DISCRIMINATION

## CHILD LABOR LAWS

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.

The Federal Fair Labor Standards Act (FLSA) may be more restrictive.

	Minors 16 & 17	Minors 14 & 15
SCHOOL ATTENDANCE	May NOT work during school hours unless they meet a criterion of the Hour Restrictions listed below.	Florida: May not work during school hours (some exceptions apply). As provided in 450.021(1), no person 13 years or younger shall be employed, permitted or suffered to work in any gainful occupation at any time (See Age Restrictions)
PERMITS TO WORK	Not required under Florida Law.	
HOURS OF WORK, WHEN SCHOOL IS IN SESSION	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, except on a holiday or Sunday. On days when school does not follow, there are no hour restrictions.	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. 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 state law allows this age group to work up to 8 hours on days when school days do not follow, until 7 p.m.
HOURS OF WORK, WHEN SCHOOL IS NOT IN SESSION	No Limitations 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.
DAYS PER WEEK	15 yrs. or younger may not work more than 6 consecutive days in any one week.	
BREAKS	15 yrs. or younger without a 30-minute break after working 4 consecutive hours, applicable to 17/16 years of age when working 8 hours or more.	
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.	

RESTRICTED OCCUPATIONS	
This section represents Chapter 450.061 - Hazardous Occupations Prohibited. Exemptions. Note that HB917 (2024) authorizes minors aged 16/17 to work in residential construction if the minor has earned his/her OSHA 10 certification; is under the direct supervision of a person 21 years of age with at least 2 years of related experience and has his/her OSHA 10 certification; is not working in any scaffolding, roof, superstructure, or ladder above 6 feet; and is not in violation of any OSHA rules or federal laws related to minors in the workplace. The State of Florida has incorporated the 17 Hazardous Occupations (HOs) of the FLSA into the Florida Child Labor Rule. For more info on FLSA HOs, contact the U.S. Department of Labor, Wage and Hour Division, <a href="#">Child Labor</a>   U.S. Department of Labor (dol.gov)	

Minors under the age of 18 may not work in below occupations:	Minors 14 and 15 may not work in these occupations:
<ul style="list-style-type: none"> <li>Working in or around explosives or radioactive substances</li> <li>Operating Motor vehicles</li> <li>Logging or sawmilling</li> <li>Operating power-driven meat processing machines to include meat and vegetable slicers, slaughtering, meat packing, processing or rendering</li> <li>Working on any scaffolding, roofs or ladders above 6 feet; or non-residential building construction</li> <li>Wrecking, demolition or excavation</li> <li>Mining occupations</li> <li>Operating power-driven bakery; metal-forming, punching, and shearing machines; woodworking, paper products or hoisting machines</li> <li>Manufacturing brick and tile products</li> <li>Operating circular saws, band saws, and quillotine shear</li> <li>Working with compressed gases exceeding 40 p.s.i.</li> <li>Working in or around toxic substances, corrosives or pesticides</li> <li>Firefighting</li> <li>Operating with electrical apparatus or wiring</li> <li>Operating or assisting to operate tractors over 20 PTO horsepower, forklifts, earthmoving equipment, any harvesting, planting, or plowing machinery or any moving machinery</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Operating any power-driven machinery other than office machines, including all power mowers and cutters</li> <li>Maintaining or repairing, machines, or equipment</li> <li>Working in freezers or meat coolers</li> <li>Operating, setting up, adjusting, or cleaning power-driven meat or vegetable slicers, grinders, food choppers, and cutters, and bakery-type mixers.</li> <li>Operating motor vehicles</li> <li>Manufacturing, mining, or processing occupations where goods are manufactured, mined, or processed.</li> <li>Cooking (some exceptions apply) &amp; baking.</li> <li>Working in occupations in Transportation, Warehouse &amp; Storage, Communications, and Construction (except clerical); boiler and engine rooms</li> <li>Loading and unloading trucks</li> <li>Working in public messenger services</li> <li>Handling certain dangerous animals</li> <li>Conducting door-to-door sales of products as employment (some exceptions)</li> <li>Spray painting</li> </ul>
	EXEMPTIONS
	Hour Restrictions – (from hour restrictions only; hazard restrictions still apply until 18 yrs.)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Minors who have been married</li> <li>Minors who have either graduated from an accredited high school or hold a high school equivalency diploma.</li> <li>Minors 16/17 yrs. who are enrolled in a home education program, or an approved Virtual Instruction school program.</li> <li>Minors 16/17 yrs. who have obtained a waiver allowing them to work more than 30hrs/week. The 40-hour limitation still applies.</li> <li>Minors who hold waivers from a K-12 Public School or Child Labor Compliance with specified hours restrictions.</li> <li>A court order may authorize an exemption from hourly restrictions.</li> </ul>

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 Regulation 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.
AGE RESTRICTIONS	— (from age requirements; hazard restrictions still apply until 18 yrs.)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Minors who work for their parents who owned the business in occupations not declared hazardous.</li> <li>Pages in the Florida legislature</li> <li>Minors in the entertainment industry registered with Child Labor Compliance as prescribed in ss. 450.012 and 450.132, F.S.</li> <li>A court order may authorize an exemption from age restrictions.</li> </ul>
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 Florida 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](http://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; Child Labor | U.S. Department of Labor (dol.gov)

Florida Department of Business and Professional Regulation and the United States Department of Labor "Working Together for Florida's Workforce"

04/2024 s.450.045(2), F.S.

RT-83, F.S.

R. 08/23

FLORIDACOMMERCE

Ron deSantis GOVERNOR  
J. Alex Kelly SECRETARY

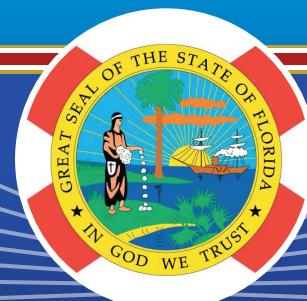
FLORIDACOMMERCE

## MINIMUM WAGE IN FLORIDA

## Notice to Employees

Effective September 30, 2024, the Florida minimum wage will be \$13.00 per hour, with a minimum wage of at least \$9.98 per hour for tipped employees, in addition to tips, through September 29, 2025.

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, 2024, Florida's



# COMPENSACIÓN POR ACCIDENTES DE TRABAJO LABORA PARA USTED:

**Si usted se lastima en su lugar de empleo:**

- Notifique a su empleador inmediatamente para obtener el nombre de un medico autorizado. Puede que el seguro de compensación por accidentes de trabajo no pague sus cuentas médicas si usted no reporta su accidente lo mas antes posible a su empleador.
- Notifique al medico y a su personal que usted se lastimó en su lugar de empleo para que las cuentas medicas sean debidamente remitidas.
- Si usted tiene algún problema con su reclamo o si tiene demasiadas demoras en su tratamiento, comuníquese con la División de Compensación por Accidentes de Trabajo al 1-800-342-1741.

**Compensación por accidentes** de trabajo paga por todos los gastos médicos y tratamientos autorizados que se relacionen con su lesión u enfermedad y sean médicaamente 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

### PROGRAMA DE RECOMPENSACIÓN ANTI FRAUDE

Recompensas de hasta \$25,000.00 pueden ser pagadas a personas que proveen información al Departamento de Servicios Financieros que conduzca al arresto y convicción de aquellos que cometen fraude de seguros, incluyendo empleadores que ilegalmente dejan de obtener un seguro por accidentes de trabajo.

Se puede reportar sospechas de fraude al Departamento llamando al **1-800-378-0445** o por correo electrónico al <https://first.fldfs.com>

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

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

#### 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. **Eos impuestos son pagados por su empleador y, según la ley, no se pueden descontar de los salarios de los empleados.**
- Usted puede ser apto para recibir beneficios de asistencia de reempleo si reúne los siguientes requisitos:
  1. Debe estar total o parcialmente desempleado y no debe ser por causa atribuible a Usted.
  2. Debe solicitar los beneficios en <https://connect.myflorida.com>.
  3. Deber registrarse para trabajar en [www.employflorida.com](http://www.employflorida.com).
  4. Debe tener una historia de empleo y salarios suficientes.
  5. Debe hallarse **Capaz** para trabajar y **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.

La igualdad de oportunidades es ley. Es ilegal que este beneficiario de asistencia financiera federal discrimine por los siguientes motivos:  
 • contra cualquier individuo en los Estados Unidos por motivos de raza, color, religión, sexo, origen nacional, edad, discapacidad, afiliación política o creencias; y  
 • contra cualquier beneficiario de programas asistidos financieramente bajo el Título I de la Ley de Oportunidades e Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA), basándose en el estado de ciudadanía del beneficiario, o su participación en cualquier programa o actividad asistido financieramente bajo el Título I de WIOA. El beneficiario no debe discriminar en ninguna de las siguientes áreas:  
 • al decidir quién será admitido o tendrá acceso a cualquier programa o actividad con asistencia financiera bajo el Título I de WIOA;  
 • al brindar oportunidades o tratar a cualquier persona con respecto a dicho programa o actividad;  
 • al tomar decisiones laborales en la administración de dicho programa o actividad, o en relación con este.

#### Qué hacer si cree que ha sufrido discriminación

Si cree que ha sido objeto de discriminación en virtud de un programa o actividad con asistencia financiera bajo el Título I de WIOA, puede presentar una queja dentro de los 180 días siguientes a la fecha de la presunta discriminación ante:

Julia Nnorom, Oficial de Igualdad de Oportunidades, Oficina de Derechos Civiles (OCR) Departamento de Comercio de Florida  
Caldwell Building - MSC 150  
107 East Madison Street  
Tallahassee, Florida 32399-4129

El Director  
Centro de Derechos Civiles (CRC)  
Departamento de Trabajo de EE. UU.  
200 Constitution Avenue NW  
Room N-4123  
Washington, DC 20210

Para más información o presentar una queja, comuníquese con  
la Oficina de Derechos Civiles  
Florida Department of Commerce  
Calderon Building, Suite 150  
107 East Madison Street Tallahassee,  
Florida 32399-4129  
Teléfono: 850-921-3205  
Fax: 850-921-3122. Email: Derechos.Civiles@commerce.fl.gov  
TTY a través del Servicio de retransmisión de Florida (FRS): 711  
Un empleador/programa que ofrece igualdad de oportunidades  
Contamos con ayudas y servicios auxiliares para personas con discapacidades según se soliciten.

FLORIDA COMMERCE

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

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

LA COMISIÓN DE RELACIONES HUMANAS DE LA FLORIDA

4075 Espanola Way Suite 110  
Tallahassee, Florida 32399 | <http://FCHR.state.fl.us>

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

## LEYES SOBRE TRABAJO INFANTIL

El Estado de Florida y la Ley Federal de Normas Laborales Justas (FLSA)  
Protegiendo la salud, la educación y el bienestar de los menores en el lugar de trabajo.  
Este cuadro resume las leyes sobre trabajo infantil del estado de Florida. La Ley Federal de Normas Laborales Justas (FLSA) puede ser más restrictiva.

	Menores de 16 y 17 años	Menores de 14 y 15 años
ASISTENCIA A LA ESCUELA	NO pueden trabajar durante el horario escolar a menores que cumplan con los criterios de restricciones horarias que se enumeran a continuación.	Florida: No pueden trabajar durante el horario escolar (aplican algunas excepciones). Según lo dispuesto en 450.02(1), ninguna persona de 13 años o menos se empleará, o se le permitirá o hará trabajar en cualquier ocupación remunerada en ningún momento (consulte las Restricciones de edad).
PERMITS TO WORK	No requerido según la ley de Florida..	Puede trabajar hasta 15 horas semanales. No antes de las 7 a. m. ni después de las 7 p. m. y por no más de 3 horas el día en los días escolares cuando no estén en sesiones regulares. Pueder trabajar en días no escolares, sábado, domingo y en los días no escolares cuando no siguen los días escolares, hasta las 9 p. m., por 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 la ley estatal permite a este grupo de edad trabajar hasta 8 horas en los días en que no siguen a días escolares, hasta las 7 p. m.
HORAS DE TRABAJO, CUANDO LA ESCUELA ESTÁ EN SESIÓN	Puede trabajar hasta 30 horas semanales. No antes de las 7 a. m. ni después de las 11 p. m. y por no más de 3 horas el día en los días escolares cuando no estén en sesiones regulares. Pueder trabajar en días no escolares, sábado, domingo y en los días no escolares cuando no siguen los días escolares, hasta las 9 p. m., por 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 la ley estatal permite a este grupo de edad trabajar hasta 8 horas en los días en que no siguen a días escolares, hasta las 7 p. m.	Florida: Puede funcionar por hasta 8 horas por día y hasta 40 horas por semana; no podrá trabajar antes de las 7 a. m. ni después de las 9 p. m.
HORAS DE TRABAJO, CUANDO LA ESCUELA NO ESTÁ EN SESIÓN (Vacaciones de verano; recessos de invierno y primavera)	Sin limitaciones Nota: Las ocupaciones peligrosas todavía se aplican a los menores.	Florida: Puede funcionar por hasta 8 horas por día y hasta 40 horas por semana; no podrá trabajar antes de las 7 a. m. ni después de las 9 p. m.
DÍAS POR SEMANA	Los menores de 15 años o menos no pueden trabajar más de 6 días consecutivos en una semana.	
DESCANSOS	Los menores de 15 años o menos sin un descanso de 30 minutos después de trabajar 4 horas consecutivas, aplicable a los menores de 17/16 años cuando trabajan 8 horas o más.	
AGRICULTURA	Florida: Los menores que participen en trabajos agrícolas, fuera de la finca de sus padres o tutores, deberán cumplir con las mismas restricciones que en otros trabajos.	
<b>OCCUPACIONES RESTRINGIDAS</b> Esta sección representa el Capítulo 450.061-Ocupaciones Peligrosas Prohibidas, Excepciones. Tenga en cuenta que HB917 (2024) autoriza a los menores de 16/17 años a trabajar en la construcción de casas si el menor: ha obtenido su certificación OSHA 10; está bajo la supervisión directa de una persona mayor de 21 años con al menos 2 años de experiencia relacionada y tiene su Certificación OSHA 10; no está trabajando en ningún andamio, techo, superestructura o escalera de más de 6 pies; y no viola ninguna regla de OSHA o ley federal relacionada con menores en el lugar de trabajo. El Estado de Florida ha incorporado las 17 Ocupaciones Peligrosas (HO) de la FLSA a la Regla de Trabajo Infantil de Florida. Para obtener más información sobre las HO de la FLSA, comuníquese con la División de Horas y Salarios del Departamento de Trabajo de EE. UU., Trabajo infantil   Departamento de Trabajo de EE. UU. (dol.gov)		
<b>Los menores de 18 años no podrán trabajar en las siguientes ocupaciones:</b>		
•Trabajar con o cerca de explosivos o sustancias radioactivas •Operando vehículos motorizados •Traballando o arriendando •Operando máquinas procesadoras de carne motorizadas, incluyendo cortadoras de carne y verduras, mataderos, empacando, procesando y renderizando carne. •Trabajando en andamios, techos o escaleras de más de 6 pies; o construyendo edificios no residenciales •Derribando, demoliendo o excavando •Ocupaciones en minería •Operando equipos motorizados de panadería; máquinas de conformado, punzonado y cizallado de metales; carpintería, productos de papel o máquinas elevadoras •Fabricando productos de ladrillos y tejas. •Operando sierras circulares, sierras de cinta y cizallas de guillotina •Trabajando con gases comprimidos a presión encima de 40 p.s.i. •Trabajando con o cerca de sustancias tóxicas, corrosivas o pesticidas. •Extinguiendo incendios •Trabajando con aparatos eléctricos o cableado. •Operando y ayudando a operar tractores de más de 20 caballos de fuerza PTO, montacargas, equipos de movimiento de tierra, cualquier maquinaria cosechadora, plantación o arado o cualquier maquinaria en movimiento.		
<b>Los menores de 14 y 15 años no podrán trabajar en estas ocupaciones:</b>		
•Operando cualquier maquinaria motorizada que no sean máquinas de oficina, incluyendo todas las cortadoras y cortaceadoras eléctricas. •Manteniendo o reparando de máquinas o equipos. •Trabajando en congeladores o refrigeradores de carne. •Operando, configurando, ajustando o limpando cortadoras, picadoras, picadoras para carne o verduras y cortadoras de alimentos y batidoras de panadería eléctricas. •Operando vehículos de motor •Ocupaciones de fabricación, minería o procesamiento donde se fabriquen, extrajigan o procesen bienes. •Cocinando (se aplican algunas excepciones) y horneando. •Trabajando en ocupaciones de transporte, almacén y almacenamiento. •Comunicaciones y construcción (excepto oficina); salas de calderas o máquinas •Cargando y descargando camiones •Trabajando en servicios públicos de mensajería. •Manejando ciertos animales peligrosos •Realizando ventas puerta a puerta de productos como empleo (aplican algunas excepciones) •Pintando con pistola		
<b>EXCEPCIONES</b>		
<b>Restricciones horarias</b> – (solo las restricciones horarias; se aplican restricciones de peligro hasta los 18 años).		
•Menores que han estado casados •Menores que se han graduado de una escuela secundaria acreditada o tengan un diploma equivalente a la escuela secundaria. •Menores de 16/17 años que estén inscritos en un programa de educación en casa o en un programa escolar de instrucción virtual aprobado. •Menores de 16/17 años que hayan obtenido una licencia que les permita trabajar más de 30 horas por semana. La limitación de 40 horas todavía se aplica. •Menores que tengan exenciones de una escuela pública K-12 o cumplimiento de trabajo infantil con restricciones horarias específicas. •Una orden judicial puede autorizar una exención de las restricciones horarias.		
<b>EXCEPCIONES DE EDAD</b> — (a partir de los requisitos de edad; las restricciones de peligro aún se aplican hasta los 18 años).		
•Menores de edad que trabajan para sus padres propietarios del negocio en ocupaciones no declaradas peligrosas. •Páginas en la legislatura de Florida •Los menores en la industria del entretenimiento registrados en el Cumplimiento sobre Trabajo Infantil según lo prescrito en las secciones 450.012 y 450.132, F.S. •Una orden judicial puede autorizar una exención de las restricciones de edad.		
<b>EXCEPCIONES PARCIALES</b> La ley de trabajo infantil de Florida está diseñada para servir y proteger a los menores y alentarlos a permanecer en la escuela. En ocasiones, algunos menores pueden sentir que la ley entra en conflicto con sus intereses o con las circunstancias de su vida; por lo tanto, tienen derecho a solicitar una exención de la ley. Si un menor asiste a una escuela pública K-12, el distrito escolar local puede obtener y otorgar una exención. Todos los demás menores pueden solicitar una solicitud comunicándose con el Programa de Trabajo Infantil del Departamento de Regulación Comercial y Profesional. Las solicitudes de exención se revisan y conceden según el caso. Para calificar, los solicitantes deben demostrar que deben darles una exención de ciertos requisitos de la ley de Florida. Los empleadores deben conservar una copia de las exenciones parciales de los empleados que sean menores de edad.		
<b>MULTAS</b> Florida: El empleo de menores en violación de las leyes de trabajo infantil de Florida puede resultar en multas de hasta \$2,500 por delito y/o ser culpable de un delito menor de segundo grado. FLSA: Multas máximas de hasta \$11,000 por menor/por infracción.		
<b>COMPENSACIÓN LABORAL Florida:</b> Si un menor lesionado está empleado en violación de cualquier disposición de las leyes de trabajo infantil de Florida, el empleador puede estar sujeto a hasta el doble de la compensación que de otro modo se pagaría según la ley de Compensación Laboral de Florida.		
<b>REQUISITOS DE PUBLICACIÓN Florida:</b> Todos los empleadores de menores deben publicar en un lugar visible de la propiedad o lugar de empleo, donde pueda leerse fácilmente, un cartel que notifique a los menores sobre las leyes de trabajo infantil de Florida. Para obtener información sobre las leyes de Florida, comuníquese con: Departamento de Regulación Comercial y Profesional de Florida - Programa de Trabajo Infantil 2601 Blair Stone Road - Tallahassee, Florida 32399-2212 • Teléfono 850.488.3131; Número gratuito 1.800.226.2536 - <a href="http://www.myfloridalicense.com">www.myfloridalicense.com</a>		
Para obtener información sobre las leyes federales, comuníquese con el Departamento de Trabajo de EE. UU., División de Salarios y Horas, que figura en el directorio telefónico bajo Gobierno de EE. UU.; Trabajo infantil   Departamento de Trabajo de EE. UU. (dol.gov) El Departamento de Regulación Empresarial y Profesional de Florida y el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos "Trabajando juntos para la fuerza laboral de Florida"		



## El salario mínimo de Florida Aviso a los empleados

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

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

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

- presentar una queja por un presunto incumplimiento por parte de un empleador con los requisitos salariales mínimos legales.
- Informar a cualquier persona sobre un presunto incumplimiento por parte de un empleador con los requisitos salariales mínimos legales.
- informar a cualquier persona acerca de sus derechos potenciales que pueda tener conforme a la Sección 24, Artículo X de la Constitución Estatal y ayudar a la persona a ejercer dichos derechos.

Un empleado que no haya recibido el salario mínimo legal después de que su empleador haya sido notificado y se le haya establecido un plazo de quince (