

Wage Theft

in South Florida

El Robo de Salario

En el sur de la Florida



The South Florida Wage Theft Task Force

THE SOUTH FLORIDA WAGE THEFT TASK FORCE

The South Florida Wage Theft Task Force (WWTF), was formed in 2007 to increase public awareness of wage theft through advocacy and research, educate workers about their rights, respond to cases of wage theft, and press for systemic change. The Task Force is comprised of several member organizations from legal services, private attorneys, immigrant rights, labor unions, university researchers, faith-based organizations, and concerned residents. The WTTF has received recognition from national organizations such as the National Employment Law Project for our innovative work against wage theft and is looked to as a model for change in other parts of the country.



Contacts

Jonathan Fried
WeCount!
(305) 281-9377
jonathan@we-count.org

Hermán Martinez
American Friends Service Committee
305-252-4243
hmartinez@afsc.org

Jeanette Smith
South Florida Interfaith Worker Justice
305-598-1404
jeanettesmith@sfiwj.org

Winie Cantave
Unite for Dignity
305-623-3000
wcantave@hotmail.com

Jennifer Hill
Florida Immigrant Advocacy Center
305-573-1106
jhill@fiacfla.org

José Rodríguez
Florida Legal Services
(305) 573-0092
jose@floridalegal.org

Maria Rodríguez & Fran Menes
Florida Immigrant Coalition
(305) 571-7254
maria@floridaimmigrant.org
francesca@floridaimmigrant.org

Cynthia S. Hernández
Research Institute on Social and Economic Policy
(305)348-2614
cynthia.hernandez1@fiu.edu

Jim Junecko
Unite Here
(305)614-0377
jjunecko@unitehere.org

Contacts

Fred Frost
American Federation of Labor
and Congress of Industrial
Organizations (AFL-CIO)
(305)593-8886
fred@sfaflcio.org

Linda Carmona-Sanchez
Alliance for Early Care
& Education
(786)594-0342
linda@myaece.org

John Ocampo
Restaurant Opportunities
Center, ROC
(305)672-8440
john@rocunited.org

Sylvia Cubides
Community Stewards Catering
Co-operative
(786)488-7268
coroticocol@hotmail.com

Elvira Calvajar
Asociacion Campesina
786-255-8080
fwafhomestead@hotmail.com

Sophie Brion
Women's Fund
(305)441-0506
sophie@womensfundmiami.org

Leonard Brod
Community Coalition For
a Living Wage
(305)571-8101
cclwcoord@aol.com

Rev. Renwick J. Bell
Church of Our Savior, MCC
(561)733-4000
pas-tor@churchooursaviormcc.org

Rita Clark
Miami Coalition for
The Homeless
(305)571-8101
Rita@miamihomeless.org

LA COALICION CONTRA EL ROBO DE SALARIO

La Coalición Contra el Robo de Salario (WTF), fue formada en 2007 para aumentar la conciencia pública de robo de salarios, la abogacía y la investigación, educar a los trabajadores sobre sus derechos, responder a los casos de robo de salarios, y presionar por un cambio sistemático. La coalición representa a varias organizaciones de servicios jurídicos, abogados privados, sindicatos, derechos del migrante, investigadores de la universidad, organizaciones religiosas, y los residentes afectados. El WTF ha recibido el reconocimiento de varias organizaciones nacionales como la National Employment Law Project por sus trabajos innovados contra el robo de salarios y la coalición es vista como un modelo para reforma en otras partes del país.



What is Wage Theft?

When workers are paid below minimum wage, not paid for overtime they have worked, have their time cards altered by supervisors or are forced to work off the clock, that is wage theft. Certain categories of workers are particularly vulnerable to wage theft, especially hourly workers, immigrant workers, day laborers, domestic workers, and tipped workers.

Wage theft is a growing problem across America and in Florida, as employers seek to cut costs. A recent survey by researchers at the University of Illinois-Chicago found that two-thirds of workers surveyed experienced a pay violation in a given week. And in the last several years, at least 39 lawsuits have been filed against Wal-Mart, resulting in tens of millions of dollars in back wages paid to workers, for wage theft abuses such as erasing hours from workers time-cards, forcing employees to work off the clock, failing to pay overtime, and denying employees rest and lunch breaks.

The problem is especially acute in South Florida because of jobs our tourism and service sector based economy which supports mainly low-wage and hourly jobs, and the large numbers of immigrant workers who are vulnerable to exploitation and may be unfamiliar with their labor rights. However all workers have a legal right to the wages they have earned, regardless of their immigration status. Florida no longer has a Department of Labor and the Federal Department of Labor has only limited capacity for the entire region south of Okeechobee. Some employers exploit their workers' vulnerabilities or may be unfamiliar with U.S. and Florida fair wage and labor laws, and many immigrant workers have or believe they have no recourse, legal or otherwise.

Workplace abuses occur for immigrants and U.S. born workers alike, however immigrants are often more vulnerable because they fear retaliation from supervisors or are not as familiar with the laws. Research done by the Research Institute on Social in the plant nursery industry in South Florida, shows that workers in some plant nurseries are consistently asked to work off the clock and are asked to buy their own safety equipment. Furthermore, an analysis of wage theft cases documented by We Count! —a multi-ethnic community organization based in the southern part of Miami-Dade County, found that nearly 100 workers were owed over \$100,000 in unpaid wages. Undocumented workers often remain silent about wage theft because they fear reper-cussion if they complain, while many U.S. workers fear that retaliation against work-place violations could result in their termination. Weak enforcement of labor laws in Florida makes it unlikely that employers who violate the laws will be held accountable.

This booklet presents real stories of workers in Miami who have been robbed of their wages. We hope to raise awareness of this problem, to educate workers and employers about the right to fair pay, and to propose solutions that will empower workers to seek justice.

Que es el Robo de Salario?

El robo de salario es cuando trabajadores: son pagados menos del salario mínimo, no han sido pagados por horas extras, tienen sus tarjetas de tiempo manipuladas por sus supervisores o son forzados a trabajar fuera del reloj. Hay ciertas categorías de trabajadores que son mas vulnerables al robo de salarios, especialmente trabajadores que les pagan por hora, migrantes, jornaleros, trabajadoras domesticas, y trabajadores que reciben propinas.

El robo de salarios es un problema que esta creciendo por todas partes de los Estados Unidos y en Florida, especialmente cuando los empleadores tratan de cortar costos por la recesión económica. En un estudio reciente realizado por investigadores de la Universidad de Illinois-Chicago, descubrieron que dos tercios de los trabajadores encuestados experimentó una violación contra sus salarios en una semana determinada. En los últimos años, al menos 39 demandas han sido presentadas en contra de Wal-Mart, resultado en decenas de millones de dólares en salarios atrasados a los trabajadores. Los trabajadores fueron pagados por abusos de salarios, como borrando horas de las tarjetas de tiempo, forzando trabajo fuera del reloj, negándoles pago por tiempo extra , y negando descansos y recreos de almuerzos.

El problema es especialmente grave en el sur de la Florida debido a los trabajos de nuestra industria turística y economía basada en el sector de los servicios que se apoya principalmente de bajos salarios y de trabajos que pagan por hora, y además el gran número de trabajadores migrantes que son vulnerables a la explotación y pueden ser no estar familiarizados con sus derechos laborales. Sin embargo, todos los trabajadores tienen un derecho legal por sus salarios que han trabajado, independientemente de su estatus migratorio. Florida aun no tiene un Departamento de Trabajo y el Departamento Federal de Trabajo tiene una capacidad limitada, sólo varios investigadores de la región sur de Okeechobee. Algunos empleadores se aprovechan de las vulnerabilidades de sus trabajadores o quizás no están familiarizados con las leyes laborales o salarios justos de los Estados Unidos y de Florida. Y muchos de los trabajadores migrantes tienen o creen que tienen pocos o ningún recursos.

Abusos laborales existen para migrantes y Americanos, pero los migrantes son mas vulnerables porque tienen miedo de represalias que su jefes puede tomar y quizás no están familiarizado con las leyes. Investigadores del Instituto de Investigación Social y Política Económico en la Florida International University, realizó un proyecto de investigación en 2007 para investigar la extensión de robo de salarios en la industria de viveros de plantas del sur de Florida. Sus resultados muestran que la mayoría de los trabajadores que entrevistaron habian experimentado una forma de robo de salario y muchos tenia que pagar por sus propios equipos de seguridad. Un análisis de los casos documentados de el robo de salarios por We Count!, una organización multi-étnica de la comunidad basada en el sur del Condado Miami -Dade, encontró que cerca de 100 trabajadores fueron debidos más de 100.000 dólares en salarios. Muchas veces trabajadores indocumentados se quedan callados por el temor de que sus jefes se desquiten, si se quejan, Mientras que muchos trabajadores Americanos expresan temor a quejarse con sus empleadores por el medio de perder sus trabajos. Las leyes laborales en la Florida son muy débilmente aplicadas, resultando en que los empleadores que violan las leyes no tendrán que rendir cuentas.

Este folleto presenta historias reales de trabajadores en el sur de la Florida que han sido victimas del robo de salario. Esperamos crear conciencia de este problema, para educar a los trabajadores y los empleadores sobre el derecho a un salario justo, y proponer soluciones que permitan a los trabajadores a buscar justicia.

Ana

Ana is 32 years old, a native of Costa Rica, and has lived in the U.S. for seven years. She was working as a housekeeper when she became a victim of wage theft.

I found the work through an ad in a laundry. I started to work as a housekeeper, earning \$8.50. I worked for two years. We never received overtime, which is how we knew they were stealing from us, since I worked many hours a week, more than 50 hours. There were many other people affected, and when we complained about missing hours, they got upset and never fixed it.

That was the way they intimidated people though the conditions, since they knew we didn't have papers. For that reason all the people kept quiet, because we are mothers of families. I have three children and I don't have anyone else in this country, so I preferred to bear the humiliations over them firing me, because my children need to eat and have clothes to wear and a home to live in. That's why I have worked hard but I never imagined that I would find Latinos, like me, who would humiliate me.

An example of a humiliation that I heard from the mouth of the people running the company I worked for-- it was that she wanted to adopt a black child so that when she was older she would make him her slave. That affected me because he was a human being the same as all of us, but that was the deal for people without papers.

Then I finished with that company, because their way of doing business was very ugly, and I started to look after elderly people. And then I went on to many other jobs. One day I realized that a group of lawyers at the Florida Immigrant Advocacy Center was helping people reclaim the money this company had stolen from them, and I went to see them. I filled in my form, like many other people, and thanks to God, they helped me. I and many other people managed to reclaim money that we once earned with a lot of work.

The effort of these lawyers to understand Spanish, which is our language, is an admiration for me, because you can see the love and the humanity that they had for everyone.



Ana

Ana tiene 32 años , nació en Costa Rica y ha vivido en los Estados Unidos por siete años. Ella esta trabajando como houskeeper cuando fue victimada del robo de salarios.

Encontré el trabajo por un anuncio en un Laundry. Empecé a trabajar de Housekeeper ganando \$8.50. Trabajé dos años. Nunca recibimos overtime por lo que sabíamos que nos robaban, ya que trabajaba muchas horas a la semana, más que 50 horas. También habíamos muchas personas más afectadas, y cuando reclamábamos horas que faltaban, se molestaban y nunca lo arreglaban.

De tal manera que lo intimidan a las personas por las condiciones de uno ya que ellos sabían que no teníamos papeles. Por esa razón todas las personas nos quedábamos calladas porque somos madres de familia, como yo que tengo tres hijos y no tengo a nadie más en este país, y prefería aguantar las humillaciones a que me despidieran, ya que mis hijos necesitan alimentarse y vestirse y tener un hogar para vivir. Por esta razón yo he trabajado duro pero nunca imaginé que iba a encontrar a personas latinas igual que yo que humillaran.

Un ejemplo de una humillación que escuché de la boca de las personas encargadas de la compañía que trabajaba : era que ella deseaba adoptar a un niño de la raza negra para cuando ella estuviera vieja lo iba a poner de esclavo. Eso me impactó ya que era un ser humano igual que todos, pero igual era el trato para las personas sin papeles.

Luego terminé con esa compañía, ya que su manera de tratar era muy fea, y me puse a cuidar a personas mayores. Y así pasé a muchos otros trabajos. Un día me di cuenta de que un grupo de abogados estaba ayudando a recuperar el dinero que esta compañía le había robado a las personas, y fui hacia ellos. Llené mi formulario, y muchas otras personas, y le doy gracias a Dios que ellos me ayudaran. Pudimos recuperar yo y muchas otras personas dinero que un tiempo lo ganamos con mucho trabajo.

El esfuerzo de estos abogados por entender el español que es nuestra lengua es una admiración para mí, ya que se vio en ellos el amor y la humanidad que tenían para todos nosotros.

Alberto

Richard, a county contractor, showed up in Alberto's neighborhood one morning, looking for workers. Alberto, a native of Guatemala who had lived in the U.S. for nearly 2 years, was excited to have a promise of work the next day. It would be a landscaping job on the Florida Turnpike and Richard would pick him and other men, who he had hired, up for work in the mornings.

Alberto worked from 5 a.m. to 10 at night, Monday through Saturday. Richard had told him that he would be paid \$70 per day, to be paid at the end of each week. Although Alberto's salary was far below minimum wage, Alberto felt grateful to have a steady job during the economic crisis.

At the end of the first week Richard, his employer, said that he did not have the money to pay for the work that Alberto had done but said that he would pay him the following week. Alberto refused to work any more without first being paid for the work that he had already done. His employer refused to pay him and no longer answered or returned Alberto's persistent phone calls. Alberto did not know how to locate his former employer because, Richard would drive from one neighbourhood to the next, offering jobs to different day laborers, when he needed help.



After seeking help from We Count! -a community organization that fights for the rights of immigrant workers in the southern part of Miami-Dade County- Alberto discovered that Richard was known to pick up day laborers and offer them jobs without ever paying them for their work.

Richard is known to avoid paying the workers he has hired, by refusing to pay the workers' their first week salary and then by making himself unreachable. Alberto was one of a group of four workers that were working on Richard's job that week, all of whom were never paid for their week of work.

Alberto

Ricardo, un contratista por el condado, llego al vecindario de Alberto una mañana buscando a trabajadores. Alberto, un nativo de Guatemala quien llevaba viviendo en los Estados Unidos casi 2 años, se puso muy emocionando a la promesa de un trabajo. El trabajo seria en jardinería sobre la autopista de Florida, y Ricardo se encargo de recogerlo y a otros trabajadores que había contratado para trabajar, cada mañana.

Alberto trabaja desde las 5 a.m. hasta las 10 de la noche, de Lunes a Sábado. Ricardo le había dicho que le iba a pagar \$70 por cada día, y que le pagaba al fin de cada semana. Aun que el salario de Alberto era mucho menos del salario mínimo, Alberto se sentía muy agradecido por tener un trabajo fijo durante el crisis económico.

Después de la primera semana Ricardo, su empleador, le dijo que no tenia suficiente dinero para pagar por el trabajo que Alberto había echo, pero que tendría el dinero la próxima semana. Alberto negó de continuar con su trabajo si no le pagaba por el trabajo que ya había hecho. Su empleador rechazo pagarle y dejo de contestar sus llamadas y de devolver las llamadas de Alberto. Alberto no sabia como localizar a su ex-empleador porque, Ricardo manejaba de un vecindario a otro buscando a diferentes jornaleros, ofreciendo trabajos cuando necesitaba ayuda.

Después de que Alberto fue a We Count!, una organización comunitaria que vela para los derechos de los migrantes en el sur del condado de Miami-Dade- Alberto descubrió que Ricardo era conocido por recoger a jornaleros, ofrecerles trabajo sin pagarles.

Ricardo es conocido por no pagar la primera semana de trabajo a sus empleados y luego se hace inalcanzable. Alberto era parte de un grupo de cuatro otros trabajadores que había trabajado por Ricardo esa semana, y todos ellos tampoco fueron pagados por su semana de trabajo.

Mirta

Mirta is a native of Mexico and has lived in the U.S since 2000. Through her sister she found a job with a cleaning company that had contracts for cleaning restaurants and night clubs. Mirta worked seven days a week for this company, from 10pm-12pm the next day. She cleaned commercial kitchens, washed floors, stoves, ovens, extractor fans, and also cleaned the serving area of the restaurants. Every night she cleaned three restaurants; one in downtown Miami, and two in Ft. Lauderdale. She liked that it was not a complicated job, but didn't like that her supervisor reported to the boss that her group of workers were not prepared to work and were lazy.

Mirta's co-worker drove her to the different work sites, and one night in June 2009 the police pulled him over and he was found to be driving without a license while Mirta was in the car with him. They were both arrested and jailed for the day. They released Mirta because she has three young children, but she had to wear an ankle bracelet to monitor her whereabouts. In addition , she was ordered to attend a deportation hearing in three months time. Her co-worker was deported within a month for not having legal working papers.

Mirta lives with her three children, who are all U.S. citizens, her mother and her sister (both also undocumented) but told the authorities she lived alone with the children to protect the other family members. After the arrest, Mirta called the cleaning company and told them that she no longer had transport to her work sites. Their response was that she could no longer work there, but they did not pay her last 15 days of work. When she went to claim her unpaid wages, the boss told her that he wanted her to leave his office and he didn't want to see her again. Mirta is currently awaiting immigration trial and is still owed her unpaid wages, including the overtime she worked that was never paid .



Mirta

Mirta nació en México y ha vivido en los Estados Unidos desde el año 2000. A través de su hermana, pudo encontrar un trabajo con una compañía de limpieza que tenía contratos de limpieza con restaurantes y en clubes de noche. Mirta trabajaba por esta compañía, siete días a la semana, desde las 10 de la noche hasta las 12 PM del próximo dí. Ella limpiaba cocinas comerciantes, lavaba pisos, estufas y hornos, extractores de ventiladores, y también limpiaba las áreas de servicios en los restaurantes. Cada noche limpiaba tres restaurantes; uno en el centro de Miami, y dos en Ft. Lauderdale. Le gustaba su trabajo por que no era muy complicado pero no le gustaba que supervisor le había dicho a su jefe que su grupo de trabajadores no estaban preparados para trabajar y que también eran flojos.



Un compañero de trabajo transportaba a Mirta a los diferentes sitios de trabajo. Una noche en Junio del 2009 cuando Mirta estuvo con el, la policía lo paro y descubrieron que estaba manejando sin licencia. Los dos fueron arrestados y encarcelados por el resto del día. Mirta pudo ser liberada porque era madre de tres niños pequeños, pero tuvo que usar un brazalete en su tobillo para observar sus movimientos. Y además de eso, Mirta fue ordenada a una audiencia de deportación en los próximos tres meses. El compañero fue deportado después de un mes por no tener papeles legales para trabajar.

Mirta vive con sus tres hijos, quien son ciudadanos Americanos, su madre y su hermana (las dos también son indocumentadas), pero Mirta les había dicho a las autoridades que vivía sola con sus hijos para proteger al resto de su familia. Después de ser arrestada, Mirta le llamo a la compañía de limpieza para decirles que ya no iba tener transporte a sus sitios de trabajo. Le dijeron que ya no podía trabajar para la compañía, pero nunca le pagaron sus últimos 15 días de trabajo. Cuando fue a reclamar por su salario debido, su jefe le dijo que tenía que salirse de su oficina y que nunca jamás la quería ver de nuevo. Mirta está actualmente esperando la decisión del juicio migratorio y todavía no ha sido pagada por su salario debido, incluyendo el tiempo extra que trabajó.

Jim

Jim a native of Florida, is 31 years old and has been working since he was in high school. He has always been a very hard worker and has held several positions in various jobs after college. While searching for a long-term career, Jim worked in high pressure sales positions, restaurants, hotels, and held professional licenses. He dealt with disrespectful management, uncertain work schedules, and the general lack of employment stability that many working people face.

Jim worked as a bellman for 3 years in a Five-Star, luxury hotel. Although the constantly changing and long, work hours were sometimes tiring, Jim knew that he was making money and that his employer had other hotels in desirable areas that Jim considered places he could someday live. The hotel's management employed strict rules on its employees in order to sustain a luxury-business hotel that attracted successful international companies for conventions. Jim and the rest of hotel staff, knew that it would require hard work to satisfy the hotel's management.



However, management would constantly overstep boundaries and often ruled unfairly over the workers. Jim would be on lunch break in the employee cafeteria and his supervisor would rush down to the cafeteria to tell him to get back to work because business was picking up. Management expected employees to stop, right in the middle of eating, to return to work! As a tipped employee, Jim was told during busy times that he could stay "on the floor" to work—and earn extra tips, as long as he was working off the clock.

The most egregious situation was when the hotel staff worked a pre-paid conference from 7am until 11pm. The hotel administration made it clear that the staff were to refuse tips, as is general practice for a pre-paid convention, because they would be receiving contracted gratuity in their paychecks. Jim and his co-workers worked that 16 hour check-in shift without a break. When the paychecks arrived, there was no gratuity included in the paychecks. The administration told the staff that there was an error in the contract and that the group was booked as a non-pre-paid group. Jim and the other workers were now out over a thousand dollars!

Jim's manager told him, "You guys will get plenty of other groups so it all works out in the end." This is how the five star, luxury hotel approached the problem of wage theft.

Jim

Jim, un nativo de Florida, tiene 31 años y ha trabajado desde que está en la preparatoria. El siempre ha sido un trabajador muy bueno y ha tenido diferentes posiciones después de la Universidad. Mientras que Jim buscaba por una carrera a largo plazo, el trabajó en puestos de venta con mucha presión, restaurantes, hoteles, y además tenía licencias profesionales. Durante sus trabajos el experimentó con gerentes que eran irrespetuosos, horarios inciertos, y la falta general de estabilidad en el empleo que muchos trabajadores experiencia

Jim trabajó como portero por 3 años en un hotel de cinco estrellas, muy lujoso. Y aunque las horas eran largas y constantemente cambiando, Jim sabía que estaba ganando dinero. Además su empleador tenía otros hoteles en áreas donde Jim consideraba lugares en donde algún día podría vivir.

La normas de la administración del hotel eran muy estrictas para sus empleados, porque el hotel necesitaba mantener su alta calificación como hotel de lujo. Y así el hotel continuaba atrayendo empresas internacionales para sus convenios. Jim y el resto del personal del hotel sabían que sería necesario trabajar duro para satisfacer las necesidades de la administración.

Sin embargo, la administración era constantemente injusta con los trabajadores. Jim a veces estaba en su hora del almuerzo en la cafetería para los trabajadores cuando su jefe corrió a buscarlo para decirle que regresara a trabajar porque el negocio estaba más ocupado. La administración esperaba que los trabajadores dejaran de comer y volvieran a trabajar! Como Jim era un empleado que recibía propinas como parte de su salario, la administración le decía que se quedara a trabajar para ganar más propinas pero que tenían que trabajar fuera del reloj.

El caso más notorio fue cuando el personal de botones trabajó una conferencia pre-pago de 7am hasta las 11 pm. La administración del hotel dejó en claro que el personal tenía que rechazar propinas porque como era una conferencia pre-pagada, iban a recibir sus propinas en sus próximos cheques de pago. Jim y sus compañeros trabajaron 16 horas sin descanso. Cuando llegaron los cheques de pago, no incluyó las propinas pre-pagadas. La administración le dijo a sus empleados que había un error en el contrato y que el grupo fue registrado como un grupo no-pre-pagado. Jim y los otros trabajadores perdieron más de mil dólares!

El gerente de Jim le dijo: "Ustedes recibirán un montón de otros grupos y todo funcionará en el fin." Así es como el hotel lujoso de cinco estrellas se acercó al problema de robo de salario.

Silvia

Silvia , a 53 year old mother of 2, left Colombia in 1999, in search of a better life. By 2006, she was working in the service industry on Miami Beach. Silvia worked as a housekeeper, banquet server, dish washer and washed laundry. She would often work 14-16 hours per day and over 100 hours per week, during which her overtime wages went unpaid by her employer for over a year. Silvia never realized that she was entitled to overtime pay or that she was having her wages stolen.

While at work, Silvia had a slip and fall, which resulted in a serious injury to her neck and shoulder. Her employer first told her that they would reimburse all of Silvia's medical costs but after she had spent over \$2500, they told her that because she was an undocumented worker she would not be eligible for workers' compensation.

Silvia was devastated but she insisted that she be paid for her medical expenses. Her employer went so far as to threaten her. "They told me that they were going to call immigration to tell them where I lived. I had to change homes!" Finally, she went to seek help at the Florida Immigrant Advocacy Center, FIAC. With the help of local attorneys she was able to recover \$10,000 for part her unpaid wages and medical expenses. Through FIAC she was introduced to South Florida Wage Theft Task Force.

Since joining the WTTF, Silvia has participated in several leadership building activities. Silvia has become one of the wage theft spokespersons and has testified at county meetings, churches, forums and conferences. "Through the support from the Task Force, I have gained skills that have made me a leader. I have helped others by communicating my story to them, letting them know that they don't have to be afraid. I tell them that we are all human beings with rights, even us who are undocumented. Once they see what I have been able to accomplish with the help of local community organizations, then they start to realize that they don't have to be afraid."



Silvia

Silvia es una madre de 53 años madre de dos pequeños, dejó Colombia, en busca de una vida mejor. Cuando ella llegó a los Estados Unidos, su primer trabajo fue dentro de la industria de servicio en Miami Beach. Silvia trabajó como sirvienta, mesera en banquetes, lavadora de platos y ayudante en una lavandería automática. Con frecuencia trabajaba de 14 a 16 horas al día y más de 100 horas a la semana, no obstante que el dinero de su salario ganado de tiempo extra, no fue pagado en el transcurso de todo un año de trabajo. Silvia no estaba enterada que ella tenía derecho a recibir la paga por trabajar tiempo extra y que ella estaba siendo extorsionada por el robo a su salario.

Durante el tiempo que trabajaba, Silvia sufrió un resbalón resultado en una caída, con una seria lastimadura a su cuello y hombro. Su patrón le dijo que él se encargaría de reembolsar todos los gastos médicos de la empleada, después de que Silvia había pagado más de 2,500 dólares en gastos médicos, fue informada que el dinero de sus gastos no podía ser reembolsados, debido a su estado ilegal de migrante, ella no podía ser compensada.

Silvia estaba desbastada, pero insistió en que se le pagara la compensación de sus gastos médicos. Su jefe llegó incluso a amenazarla con informar a emigración de su paradero. " Me dijeron que llamarían a emigración y les dieron mi dirección para ser deportada. Tuve que mudarme de mi casa!" Finalmente solicito ayuda en el Florida Immigrant Advocacy Center, FIAC. Con la ayuda de varios abogados locales pudo recuperar \$10,000 por parte de su salario perdido y por gastos médicos. Fue introducida a la Coalición de Robo de Salarios, a través de FIAC.



Desde su incorporación al WTTF, Silvia ha participado en varias actividades que le han ayudado a ser un líder. Silvia se ha convertido en una de los portavoces de la Coalición y a presentado en varias reuniones del condado, iglesias, y conferencias. Gracias al apoyo de la Coalición, he adquirido conocimientos que me han hecho un líder. He ayudado a otros, contándoles mi experiencia haciéndoles saber que no tienen que tener miedo. Yo les digo que todos somos seres humanos con derechos, incluso nosotros que somos indocumentados. Una vez que vean lo que he sido capaz de lograr a través de la ayuda de organizaciones comunitarias locales,

Ricardo– A Success Story

“My name is Ricardo, and I have been working in Miami as a telemarketer for nearly 10 years. Most recently, both my wife and I were employed by the same company where we were selling vacation packages to tourists wanting to visit Florida. We had only been working there for 3 months when the company unexpectedly closed. My wife and I, and all 4 of my co-workers, were never paid our last pay check. When we asked our employers about getting paid they responded that they didn’t have the money and that they would pay us back when they could. Weeks passed by and because they would not respond to our calls, it was clear that they did not have any intentions of paying us what we were owed.

I was owed \$350 and my wife was owed \$270. That total is \$ 620, which is almost what we pay for rent each month. That month was particularly difficult for us; we paid our rent late and spent very little on groceries. We had to use whatever little savings we had to make ends meet until we could find another job.

One day my wife and I were watching the local news station when a story came on about a new law passed by Miami-Dade, to help workers who had not been paid for their work. I wrote down the information and immediately called the Department of Small Business Development, which I later learned is the county office that oversees the Wage Theft Ordinance. I shared this information with my former co-workers and we decided to file wage theft complaints.

Less than 2 weeks after filing our complaints, the county was able to collect all of our owed money, which totaled \$3,315 between my co-workers, my wife and I. From what I learned, all it took was a letter from the Department of Small Business Development to get our employer to pay us back. It still makes me very angry to think that our employers knew that they were not going to be able to pay us but still had us working for them.”

Ricardo– Una Historia de Exito

"Mi nombre es Ricardo, y yo e estado trabajando como teleoperador en Miami por casi 10 años. Recientemente, my esposa y yo estábamos empleados por la misma compañía donde estábamos vendiendo paquetes de vacaciones para turistas que querían visitar la Florida. Nosotros solamente habíamos trabajado allí por 3 meses cuando la compañía de repente se cerro. Mi esposa y yo le preguntamos a nuestros empleadores sobre el salario que nos debían y nos dijeron que no tenían dinero y que nos pagaría cuando pudieran. Pasaron semanas y semanas y porque no estaban respondiendo nuestras llamadas, era claro que no tenían ninguna intenciones de pagarnos lo que nos debían.

Me debían \$350 y a mi esposa le debían \$270. El total es \$620, que es casi lo que pagamos por alquiler cada mes. Ese mes en particular fue difícil para nosotros; pagamos tarde nuestro alquiler y gastamos muy poco en comida. Tuvimos que usar los ahorros pocos que teníamos para poder seguir adelante hasta que pudimos conseguir otro trabajo.

Un día, mi esposa y yo estábamos viendo las noticias locales por televisión cuando reportaron sobre una nueva ley pasada por Miami-Dade para ayudar a trabajadores que no habían sido pagados por su trabajo. Escribí la información y llame inmediatamente al Departamento de Pequeñas Empresas, que después aprendí que es la oficina del condado en cargo de la ordenanza contra el robo de salario. Yo compartí esta información con mis compañeros de trabajo y decidimos abrir un caso contra nuestro empleador por robo de salario.

Menos de 2 semanas después de llenar nuestra queja, el condado pudo recolectar todo el dinero que nos debían, que totalizaba \$3,315 entre todos los empleados, mi esposa, y yo. Yo aprendí que solamente una carta oficial del Departamento fue suficiente para que nuestro empleador nos pagara. Todavía me enoja mucho pensar que nuestros empleadores sabían que no nos iban poder pagar pero de todas formas siguieron empleándonos."

Sonia– A Success Story

“My name is Sonia and I have worked hard all of my life because I did not want to be poor like my parents. In college, I worked a full-time job while studying full-time to become an architect. When I graduated I was very happy to find a job right away because everything that I had worked hard for was finally paying off. I began working my way up at an architectural firm and, after four years, I became a project manager. Unfortunately, due to the downturn in the construction industry caused by the economic recession, the firm where I was working began to face financial troubles.

At first, my employer paid me a week behind and little by little my unpaid wages started accumulating until I was owed 3 months’ worth of wages, nearly \$7,000. I began to pay my rent late; I had overdraft charges that did not end, and I began to suffer from insomnia due to my financial stress. When I finally had the courage to approach my employer to let him know that I could not continue to work without getting paid—all he said was that the firm had no money to pay me. It was then that I decided that my labor was not free and I quit.

I went to seek help at the Department of Labor’s Wage and Hour Office, but after weeks of trying to submit a claim, they finally responded by saying that they could not help me because they only deal with minimum wage issues and not unpaid back wages. Luckily, they were able to refer me to the county’s Department of Small Business Development Office, which was able to immediately take on my case. The staff replied promptly to all of my emails and were very helpful. My case is scheduled to be heard by a hearing officer.

It would be a shame if this office suffers any budgetary cuts because not only might it take longer to have my case heard, but also because their work is invaluable to the county. I know of many other workers who have suffered from this type of abuse and the county needs to protect workers against employers who do not pay their employees.”

Sonia-Una Historia de Exito

Mi nombre es Sonia y yo he trabajado duro toda mi vida porque yo no quise ser pobre como mis padres. En la universidad, yo trabajo mientras estudiaba para ser arquitecta. Cuando me gradué, yo estaba feliz que pude encontrar un trabajo inmediatamente porque todo mi trabajo duro estaba dando frutos . Yo empecé subiendo de posición en una compañía de arquitectura y después de cuatro años yo era la gerente de proyectos. Desafortunadamente, gracias a la caída de la construcción causada por la recesión económica, la compañía donde trabajaba empezó a tener problemas financieros.

Al principio, mi empleador me pagaba una semana atrasada y poco a poco, el salario que no me había pagado se empezó a acumular hasta que me debía 3 meses de salario, casi \$7,000. Empecé a pagar el alquiler de mi casa tarde; tenía sobrecargos que nunca terminaban, y empecé a sufrir de insomnio por mi estrés económico. Al fin, cuando tuve el coraje de acercarme a mi empleador y decirle que no puedo seguir trabajando sin pago—lo único que me dijo es que la compañía no tenía dinero para pagarme. Fue allí cuando decidí que mi labor no era gratis y termine.

Fui a pedirle ayuda al Departamento de Labor, Salario, y Oficina de Horarios, pero después de varias semanas tratando de abrir un caso, al fin me respondieron que ellos no podían ayudarme porque solamente tratan con casos de salario mínimo y no salario que no te han pagado. Afortunadamente, ellos pudieron referirme a la Oficina del Departamento de Pequeñas Empresas del condado, y ellos pudieron tomar mi caso inmediatamente. Ellos respondieron rápidamente a todos mis emails y me ayudaron mucho. Mi caso esta listo para ser escuchado por un oficial.

Sería muy triste si esta oficina sufre cortes de fondos porque no solamente duraría mas tiempo para resolver mi caso, pero también porque su trabajo es invaluable para el condado. Yo conozco muchos trabajadores que han sufrido de este tipo de abuso y el condado necesita proteger trabajadores contra empleadores que no le pagan a sus empleados.”

Miami-Dade County Commissioners proclaim November 18th, 2010 as a Day Against Wage Theft!

The Wage Theft Task Force was instrumental in drafting and passing the first county wide ordinance against wage theft in Florida.

The Wage Theft Ordinance of Miami-Dade County

- The Wage Theft Ordinance of Miami-Dade County became effective on February, 2010. The mission of the ordinance is to eliminate and prevent wage theft. The ordinance protects all workers in Miami-Dade county (regardless of immigration status) from wage theft abuse.
- The Wage Theft Ordinance is enforced by the Department of Small Business Development (SBD), who also enforces the county's Living Wage Ordinance.
- The threshold for filing a claim is \$60 of unpaid wages and there is NO cost to filing a wage claim. The SBD will first attempt to conciliate any claims by notifying the employer of the filed claim and asking both parties to provide supporting documents. The burden of proof is on the employer: if he or she has not maintained payment records, the records of the employee will be used and may include notes kept or sworn statements from co-workers and others. Should SBD staff be unable to conciliate a claim, the case will be set with a hearing examiner. Additionally, the employer will now be liable to the county for the cost of the hearing examiner. The hearing examiners are retained to adjudicate a series of cases once a month. If a hearing examiner finds an employer guilty of wage theft, the employer will not only be liable for the original wages owed, but will also be liable for an additional amount equal two times the wages owed as compensation to the worker.

How To File A Claim?

- Step 1: Print a [Wage Claim Intake Form](#) from SBD website: <http://www.miamidade.gov/sba/forms.asp>
- Step 2: Fax the intake form along with any evidence to support your claim such as pay stubs, checks, receipts, or written schedule to **Fax: 305-375-3160** or deliver the intake form in person to **Miami Dade County, Department of Small Business Development, Stephen P. Clark Center, 111 N.W. 1st St 19th Floor, Miami, FL 33128**



Miami-Dade Commissioner Natasha Seijas speaks out against wage theft.
Miami-Dade Commissioner Natasha Seijas speaks out against wage theft.
Natasha Seijas, comisaria de Miami-Dade, habla contra el robo de salario.
Natasha Seijas, comisaría de Miami-Dade, habla contra el robo de salario.

Los Comisionados del condado Miami-Dade proclaman el día Noviembre 18, 2010 como el Día Contra El Robo de Salario!

La Coalición Contra el Robo de Salario fue instrumental en la redacción y aprobación de la primera ordenanza contra el robo de salario en la Florida.

La Ordenanza Contra el Robo de Salario

- La Ordenanza Contra el Robo de Salario del condado Miami-Dade entró en efecto en febrero 2010. La misión de la ordenanza es eliminar y prevenir el robo de salario. La ordenanza protege a todos los trabajadores en el condado Miami-Dade (sin importar el estatus de inmigración) del abuso de robo de salario.
- La ordenanza es aplicada por el Departamento del Desarrollo de Pequeñas Empresas (SBD), que también aplica la Ordenanza del Sueldo Para Vivir del condado.
- El mínimo para someter un reclamo de robo de salario es \$60.00 y NO existe un costo para someter un reclamo de salario. El SBD intentará de conciliar una queja primero notificando al empleador de la queja y pidiendo que ambas entidades proveen evidencia sobre el caso. La responsabilidad de presentar pruebas quedara con el empleador: si el empleador no ha mantenido records de pago, los records del empleado serán utilizados, incluyendo notas y declaraciones juradas por compañeros de trabajo u otros familiarizado con el caso. Si el personal del SBD no logra conciliar un reclamo, el caso se establecerá con un oficial de audiencia. Dado el caso, el empleador será responsable por el costo del oficial de audiencia. Los oficiales de audiencia son retenidos para adjudicar una serie de casos una vez al mes. Si el oficial de audiencia encuentra culpable al empleador de robo de salario, el empleador no solo será responsable por el salario debido, pero también tendrá que pagar una suma equivalente a dos veces lo que debía como recompensa al trabajador.

Como Someter Un Reclamo de Robo de Salario?

Paso #1: Imprimir la forma llamada "[Wage Claim Intake Form Spanish](#)" de la pagina web del SBD:
<http://www.miamidade.gov/sba/forms.asp>

Paso #2: Mandar por fax la forma completada junto a copias de evidencia como comprobantes de pago, cheques, u horario al FAX: 305-375-3160

Entregar en persona la forma al **Miami Dade County, Department of Small Business Development, Stephen P. Clark Center, 111 N.W. 1st St 19th Floor, Miami, FL 33128**

This collection of Wage Theft Stories was prepared by the [Research Institute on Social and Economic Policy](#) at Florida International University for the Florida Wage Theft Task Force

Read more on Wage Theft at:

www.risep-fiu.org

