



Guía Gratis de Evaluación Rápida para Dueños de  
Restaurantes, Hoteles y Agencias de Hospitality



# FLORIDA COMPLIANCE ALERT 2025

## Los 5 Errores más comunes que cometen los Hoteles y Restaurantes en la Florida

### SU NEGOCIO EN LA MIRA DEL DOL

La hostelería de Florida es un objetivo principal de auditorías del Departamento de Trabajo (DOL) y del IRS. Una auditoría no es una casualidad; es el resultado de brechas que dejan su negocio vulnerable a multas que superan los \$10,000 USD."

Hemos resumido los 5 problemas más comunes que encontramos en el en el Estado de la Florida y el Condado de Miami-Dade. Corregir estos errores es más rápido y barato que defenderse de una demanda. Nuestro enfoque le ayuda a **EVITAR MULTAS Y ALTOS COSTOS EN CORTE** al detectar y eliminar su riesgo laboral hoy mismo.

El objetivo principal de **The Labor Risk Assessors** es proporcionar a los propietarios de restaurantes y hoteles de Miami una Evaluación Rápida de Vulnerabilidad Laboral para el año 2025.

Esta Guía no es una lectura agradable, es una **ALERTA DE RIESGO (RISK ALERT):**

Revelaremos las vulnerabilidades que ya están costando miles a su negocio, identificar el Daño Inminente y Prepararle para la Solución

Su objetivo es evitar que su empresa termine en la **Corte Federal!!!**

AVISO LEGAL: ESTE ES UNA GUÍA DE GESTIÓN DE RIESGO, NO ASESORÍA LEGAL.

**Evite Multas Millonarias**



## **ERROR #1:**

# La Bomba de Tiempo del Contratista (1099 Misclassification)

### **EL PROBLEMA:**

Tratar a cocineros, bartenders, recepcionistas, o valets como Contratistas Independientes (1099) para evitar impuestos y beneficios, cuando su función principal los clasifica claramente como empleados W-2 bajo el Fair Labor Standards Act (FLSA).

### **EL COSTO REAL:**

Si el DOL o el IRS inician una auditoría, la re-clasificación es casi automática. Su negocio será obligado a pagar todos los impuestos de nómina retroactivos (su parte y la del empleado), intereses, y potencialmente multas por horas extras no pagadas, lo que puede superar los \$50,000.

### **INDICADOR DE RIESGO:**

¿Su contratista 1099 (cocinero, recepcionista o valet) depende enteramente de su negocio para su ingreso, utiliza los horarios de la empresa, y su negocio controla los medios de su trabajo (uniformes, utensilios y equipos)?

El IRS y el DOL lo ven como un empleado W-2. Está en riesgo de impuestos atrasados, multas e intereses por hasta 3 años.

**El DOL** utiliza una prueba de 7 factores (Economic Reality Test). El hecho de que usted controle sus horarios o el equipo que usan, es prueba suficiente contra usted.

**Evite Altos Gastos en Cortes**



## **ERROR #2:**

# **Errores Sistémicos en las Horas Extras (Overtime Failures)**

### **EL PROBLEMA:**

Pagar una tarifa plana (salario fijo) a personal no exento, no contar el tiempo de preparación/cierre ("off-the-clock work"), o no incluir bonos y comisiones al calcular la tarifa base para el 1.5x de horas extras.

### **EL COSTO REAL:**

Las demandas colectivas (Collective Action Lawsuits) se basan en este error. Las reclamaciones del DOL pueden ser retroactivas hasta por 3 años, y a menudo incluyen daños liquidados (el doble del salario no pagado), haciendo que el litigio sea extraordinariamente costoso.

### **INDICADOR DE RIESGO:**

¿Paga a su personal con propinas el salario base legalmente reducido (\$10.98/hora) sin asegurarse de que sus propinas diarias realmente compensan para alcanzar el nuevo salario mínimo total de \$14.00 por hora?

**ESTA EN ALTO RIESGO!!!!!!!**

**El FLSA** es muy estricto. La única forma de defenderse es con registros de tiempo impecables que prueben que el empleado no trabajó.

**Evite El Impacto Financiero Directo**



## ERROR #3:

# Documentación I-9 e Incumplimiento de E-Verify (La Multa Rápida)

### EL PROBLEMA:

Los formularios I-9 (Verificación de Elegibilidad de Empleo) están incompletos, faltan fechas, o peor: no tienen el sistema E-Verify implementado o usado correctamente, según lo exige la ley de Florida para ciertos empleadores.

### EL COSTO REAL:

Esto no es una demanda de un empleado, sino una Multa Regulatoria de la Agencia Federal. El I.C.E. y el DHS imponen multas de \$237 USD a \$2,360 USD por formulario defectuoso. Si la I-9 es intencionalmente fraudulenta, la multa es aún mayor, y su negocio arriesga su licencia.

### INDICADOR DE RIESGO:

¿Tiene empleados activos que llevan meses en su nómina con formularios I-9 sin la fecha de re-verificación completada o, peor, usa copias de licencias o documentos no válidos en el expediente? ¿Ha olvidado generar el caso de E-Verify para nuevas contrataciones en Florida?

La conclusión no es solo una multa; **es poner en Riesgo la LICENCIA DE SU NEGOCIO** y la posibilidad de que la violación sea clasificada como **FRAUDE**.

AVISO LEGAL: ESTE ES UNA GUÍA DE GESTIÓN DE RIESGO, NO ASESORÍA LEGAL.

**Evite Perder Su Licencia**



## ERROR #4:

# Manejo Illegal de Propinas (Tip Pooling Violations)

### EL PROBLEMA:

Incluir a personal que no interactúa con los clientes como, cocineros, dishwashers o crucialmente, incluir a gerentes o supervisores en el pool de propinas. La propina pertenece al personal de servicio.

### EL COSTO REAL:

Si el DOL encuentra que un gerente recibió propinas, todo el acuerdo de propinas es ilegal. El empleador debe compensar a los empleados por la cantidad total de propinas que se distribuyeron ilegalmente, además de las multas.

### INDICADOR DE RIESGO:

¿Algún Gerente, Shift Manager o Supervisor (incluido el Dueños, Chefs y Sous Chef) que tenga autoridad de contratación, despido o disciplina, recibe cualquier porcentaje del tip pool?

Si es así, toda la distribución de propinas es ILEGAL. Su negocio **ESTA EN ALTO RIESGO!!!!!!** de tener que devolver la totalidad de las propinas ilegalmente distribuidas, más multas.

El DOL es muy agresivo con esto. El gerente de turno que recibe cualquier parte de la propina anula la legalidad de todo el tip pool.

**Evite Devolver la Totalidad de las Propinas**



## ERROR #5:

# Falta de Manuales de Empleado (El Riesgo de Litigio)

### EL PROBLEMA:

Usar un manual de empleado de hace 5 años, o no tener uno. Su manual debe tener cláusulas específicas sobre salarios, propinas, políticas de acoso, y descargo de responsabilidad de empleo a voluntad ([At-Will Disclaimer](#)).

### EL COSTO REAL:

Esto no causa una multa inmediata, pero es considerado **LA TRAMPA** por los abogados litigantes, permitiéndoles alegaciones de despido injustificado y exponiéndolo a usted a costosas investigaciones de la EEOC.

### INDICADOR DE RIESGO:

¿Su manual de empleado carece de la cláusula de empleo a voluntad ([At-Will Disclaimer](#)) o de un proceso de quejas específico y actual para casos de acoso o discriminación (EEOC)?

[El Manual de Empleado](#) es su primera línea de defensa. No tenerlo es como ir a juicio sin armadura:

AVISO LEGAL: ESTE ES UNA GUÍA DE GESTIÓN DE RIESGO, NO ASESORÍA LEGAL.

**Ahorre en gastos de Abogados y Cortes!!!!**



# **Auditoria Express:** **Es Hora de Blindar Su** **Negocio!**

Usted ha visto las 5 brechas que exponen a su empresa a auditorías del DOL, multas de ICE y demandas colectivas en la Corte Federal. La inacción es la decisión más costosa!!!

## **Auditoria Express en 48hs**

La Auditoría Exprés es el Antídoto contra la Auditoría Federal. Es una evaluación de cumplimiento rápida (48 horas) y quirúrgica, diseñada para blindar su restaurante u hotel. Identificamos las 5 vulnerabilidades más críticas que atraen al DOL y a ICE, y le entregamos un plan de acción exacto para eliminar el riesgo de multas y litigios costosos.

**Cuesta menos que una hora de defensa  
con un abogado litigante..."**

**¡AGENDE SU EVALUACIÓN DE RIESGO GRATUITA AHORA!**  
¿Listo para dar el primer paso hacia un lugar de trabajo más seguro y con mayor cumplimiento normativo?  
Contacte hoy mismo con **THE LABOR RISK ASSESSORS** para programar su Auditoría Express!



**[LLame Ya \(305\) 301-1373](tel:(305)301-1373)**

**[Consulta Free 15 Min](mailto:laborriskassessors@gmail.com)**

**[laborriskassessors@gmail.com](mailto:laborriskassessors@gmail.com)**

**[www.humanrightsbridge.org](http://www.humanrightsbridge.org)**

AVISO LEGAL: NO SOMOS ABOGADO NI OFRECEMOS ASESORÍA LEGAL.



**Ahorre en Multas, Abogados y Cortes!!!!**