

Guía Práctica Referente a la Ley de Normas Razonables de Trabajo



U.S. Wage and Hour Division

Departamento de Trabajo de EE.UU.
Administración de Normas de Empleo
División de Horas y Salarios

La información contenida en esta publicación es de dominio público y se puede reproducir, total o parcialmente, sin permiso del Gobierno Federal. Se pide que se cite el origen, pero no se exige. Solamente se requiere permiso para reproducir el material registrado que la publicación pudiera contener.

Esta publicación se encuentra en la Internet, en la “Home Page” de la División de Horas y Salarios, bajo:
<http://www.wagehour.dol.gov>.

El contenido de esta publicación se pondrá a la entera disposición de personas minusválidas.

Teléfono de voz: 1-866-487-9243
(1-866-4US-WAGE)

Teléfono con Dispositivo para Sordos: 1-877-889-5627

Guía Práctica Referente a la Ley de Normas Razonables de Trabajo

La Ley de Normas Razonables de Trabajo [Fair Labor Standards Act, (FLSA en sus siglas en inglés)] establece normas de salario mínimo, pago de sobre-tiempo, contabilidad de horas y pagos, además de hacer cumplir normas para el empleo de menores. Estas normas se aplican a los trabajadores de tiempo completo y de tiempo parcial, a empleados del sector privado, del gobierno federal y de gobiernos estatales y locales.

La División de Horas y Salarios administra y hace cumplir esta Ley en el sector privado, en el empleo por gobiernos estatales y locales, con empleados federales en la Biblioteca del Congreso, en el Servicio Postal de los EE.UU., en la Comisión de Tarifas Postales y en la Autoridad del Valle de Tennessee. En lo que se refiere a los empleados de otras agencias de la Rama Ejecutiva del Gobierno Federal, la ley está administrada por la Oficina de Personal de los Estados Unidos, y con referencia a los empleados, bajo el alcance de la Ley, de la Rama Legislativa, la administración de la Ley está a cargo del Congreso de los Estados Unidos.

Ciertas reglas especiales se les aplican a aquellos empleados en los sectores gubernamentales, locales o estatales, relacionados con actividades para la protección contra incendios, actividades policíacas, servicio voluntario, y concesión de tiempo libre en lugar de pago en efectivo de sobre-tiempo.

Índice de Materias

- 1** Normas básicas sobre sueldos
- 2** ¿Quién está bajo el alcance de la Ley?
- 4** Empleados que reciben propinas
- 5** Comodidades proporcionadas por el empresario
- 5** Trabajo industrial en el hogar
- 5** Estipulaciones sobre salarios inferiores al mínimo
- 6** Salario mínimo para jóvenes
- 6** Exenciones
- 9** Provisiones sobre el empleo de jóvenes (empleo de menores)
- 9** Trabajos no agrícolas (empleo de jóvenes)
- 10** Trabajos agrícolas (empleo de jóvenes)
- 11** Contabilidad
- 13** Términos usados en la Ley de Normas Razonables de Trabajo
- 13** Cómo computar el pago de sobretiempo
- 16** Hacer cumplir la Ley
- 17** Recuperación de sueldos atrasados
- 18** Otras leyes laborales
- 21** Ley Del 1996 Para La Equidad en el Cumplimiento de los Reglamentos Por las Empresas Pequeñas y en la Agricultura (Small Business Regulatory Enforcement Fairness Act of 1996 o SBREFA-en sus siglas en inglés)
- 22** Provisiones sobre la igualdad en el pago

Normas básicas sobre sueldos

Los empleados bajo el alcance, y no exentos, de la Ley de Normas Razonables de Trabajo tienen derecho a un pago de no menos de \$5.85 por hora, en vigor a partir 14 de julio de 2007; \$6.55 por hora, en vigor a partir del 24 de julio de 2008; y \$7.25 por hora, en vigor a partir del 24 de julio de 2009. Existen disposiciones especiales para los trabajadores en Samoa Americana y la La Comunidad de las Islas Marianas del Norte. Se exige el pago de horas extra a los trabajadores que no se hallen exceptuados, a una tasa de por lo menos una vez y media su tasa de pago normal después de 40 horas de trabajo en una semana laboral.

La Ley de Normas Razonables de Trabajo requiere que se les pague a los empleados en el día regular de pago que cubre ese período del pago. Es ilegal hacer deducciones de los sueldos por falta de mercancía o fondos, para comprar uniformes requeridos por el empresario, por el costo de herramientas del oficio, si esas deducciones reducen el salario del empleado a menos del mínimo exigido por la Ley, o si reducen el pago de sobretiempo por horas adicionales.

La Ley contiene algunas exenciones a estas normas básicas. Algunas se aplican a negocios específicos, y otras a trabajos específicos.

Aunque la Ley de Normas Razonables de Trabajo establece normas básicas sobre el salario mínimo, el pago de sobretiempo y regula el empleo de menores, existen ciertas prácticas de empleo que la Ley no regula.

Por ejemplo: La Ley de Normas Razonables de Trabajo *no* exige:

- (1) pago por vacaciones, por días feriados, por terminación de empleo ni por enfermedad;
- (2) períodos para comer o descansar, días feriados o vacaciones;

-
-
- (3) pago adicional por trabajar fines de semana o en días feriados;
 - (4) aumento de sueldo o beneficios suplementarios; ni
 - (5) aviso de despido, razón por el despido, ni el pago inmediato del último sueldo de los empleados despedidos.

Esta Ley no exige el pago ni provee medios para recobrar los sueldos normales o prometidos al empleado o comisiones que sean en exceso de los que la Ley requiere. Sin embargo, algunos estados tienen leyes bajo las cuales se pueden hacer reclamaciones de ese tipo (y en algunas ocasiones, de los beneficios suplementarios).

Además, esta Ley tampoco limita el número de horas que se puede exigir que el empleado trabaje al día o el número de días en una semana, incluyendo las horas de sobretiempo, si el empleado tiene por lo menos 16 años de edad.

Los asuntos anteriormente mencionados quedan para acuerdos entre los empresarios y los empleados o sus representantes autorizados.

¿Quién está bajo el alcance de la Ley?

Todo empleado de ciertas empresas que tengan trabajadores involucrados en el comercio interestatal, en la producción de bienes para el comercio interestatal o dedicados a manejar, vender o en forma alguna trabajar con productos o materiales que se hayan movido en el comercio interestatal o hayan sido producidos para tal comercio por cualquier persona, está bajo el alcance de la Ley.

Una empresa bajo el alcance de esta Ley es una cuyas actividades operativas son realizadas mediante operaciones unificadas o control común por una o varias personas, para el fin común del negocio y...

-
-
- (1) cuyo volumen bruto anual de ventas hechas o negocio hecho es por lo menos de \$500,000 (excluyendo los impuestos que se imponen en la venta al por menor y que se especifican por separado); o
 - (2) está dedicada a dirigir un hospital, una institución primariamente dedicada al cuidado de enfermos, ancianos o de enfermos mentales que residen en ella; una escuela para niños mental o físicamente incapacitados, o para niños superdotados; un jardín infantil, escuela primaria o secundaria o una institución de enseñanza superior (con el fin de rendir ganancias o no); o
 - (3) sea una actividad de una agencia pública.

Toda empresa que estaba bajo el alcance de esta Ley el 31 de marzo de 1990, y que haya cesado de estar bajo tal alcance a causa de la prueba de un volumen de ventas revisado de \$500,000, continuará observando las exigencias del pago de sobretiempo y de las provisiones de la Ley sobre el empleo de menores y la contabilidad de horas y sueldos.

Los empleados de empresas que no estén bajo el alcance de esta Ley, pueden aún estar bajo el alcance de las disposiciones de la Ley en cuanto al salario mínimo, el pago de sobretiempo, la contabilidad y el empleo de menores si tales empleados están individualmente ocupados en el comercio interestatal o en la producción de bienes para el comercio interestatal, o en algún otro proceso estrechamente relacionado u ocupación que sea directamente esencial para tal producción de bienes. Entre estos empleados se incluyen a: los que trabajan en comunicaciones o transportes; los que usan con regularidad el correo, tienen comunicaciones interestatales por teléfono o telégrafo, o mantienen los libros de transacciones interestatales; los que manejan, embarcan o reciben bienes que se encuentran en tránsito en el flujo del comercio interestatal; los que viajan con regularidad de estado a estado en el curso del empleo; o los que

trabajan para empresarios independientes que tienen contratos relacionados con funciones de oficina, de vigilancia, de mantenimiento, o cualquier otro trabajo para empresas que están dedicadas al comercio interestatal o la producción de bienes para el comercio interestatal.

Aquellos empleados que desempeñan servicios domésticos como jornaleros, amas de llaves, choferes, cocineros, o niñeras empleadas a tiempo completo, están bajo el alcance de la Ley si:

- (1) en el año civil 2007, sus ganancias en efectivo de un solo empleador son por lo menos de \$1,500 (este límite por año calendario es ajustado cada año por la Administración del Seguro Social); o
- (2) trabajan un total de más de 8 horas a la semana con uno o más empleadores.

Empleados que reciben propinas

El empleado que recibe propinas son personas que participan en ocupaciones por las que de costumbre y con regularidad reciben más de \$30 en propinas al mes. El empresario puede considerar esas propinas como parte de su sueldo, pero debe pagarle directamente por lo menos \$2.13 por hora.

El empresario que decida usar la provisión del crédito de propinas deberá informarles a los empleados por adelantado y deberá poder demostrar que estos reciben al menos el salario mínimo aplicable (ver más arriba) combinando el pago directo que reciben de la empresa y el crédito permitido contra las propinas. Si la combinación de las propinas y el pago directo de \$2.13 o más por hora no llega al salario mínimo, el empresario deberá pagar la diferencia. Los empleados podrán quedarse con todas las propinas recibidas, a menos que participen en una válida distribución de propinas entre todos los empleados. En ese caso solamente les tocará su parte.

Comodidades proporcionadas por el empresario

El empresario puede considerar el costo razonable o el valor justo de la comida, del alojamiento u otras comodidades que habitualmente el empresario provee para el beneficio del empleado como parte de su sueldo.

Trabajo industrial en el hogar

Esta Ley prohíbe que ciertos tipos de trabajo se desempeñen en el hogar de un empleado, a no ser que el empleador obtenga por adelantado un certificado del Departamento de Trabajo. Ciertas restricciones se aplican a la fabricación de ropa exterior tejida, guantes, botones y hebillas, pañuelos, bordados y joyas (con la condición de que no existan peligros contra la salud y la seguridad del empleado). Como regla general, la fabricación de ropa de mujeres (y joyas bajo condiciones peligrosas) está prohibida. Si usted tiene preguntas en cuanto a restricciones sobre cierto tipo de trabajo, o quien es elegible para recibir un certificado para trabajar en la casa, o quien le puede proporcionar un certificado para trabajar en el hogar, póngase en contacto con alguien en la oficina local de la División de Horas y Salarios.

Estipulaciones sobre salarios inferiores al mínimo

La Ley permite el empleo de ciertos empleados a tasas de pago inferiores a la que exige la Ley. Entre estos empleados se incluyen a estudiantes-aprendices (estudiantes de escuelas vocacionales) así como a estudiantes de tiempo completo empleados en establecimientos de venta al por menor o de servicios al cliente, en la agricultura, o en instituciones de estudios superiores. Se incluyen también a personas cuya capacidad de ganancias o producción se encuentra limitada para desempeñar cierto trabajo debido a una incapacidad física o mental, inclusive aquella relacio-

nada a la edad o a lesiones sufridas. En estos casos y para evitar las limitaciones para obtener empleo, se permite el empleo a salarios inferiores al mínimo. Dicho empleo se autoriza sólo con certificados expedidos por la División de Horas y Salarios.

Salario mínimo para jóvenes

Los empleados menores de 20 años de edad pueden recibir un salario mínimo de no menos de \$4.25 por hora durante los primeros 90 días civiles consecutivos de empleo con un empresario. Sin embargo, se prohíbe que los empresarios reemplacen a otros trabajadores con trabajadores que reciben el salario mínimo para jóvenes. Se prohíbe también el reemplazo parcial, como reducir las horas de otros empleados o sus sueldos o beneficios.

Exenciones

Algunos empleados están exentos de las estipulaciones que exigen el pago de sobretiempo, o ambas, del salario mínimo y del pago de sobretiempo.

Puesto que las exenciones generalmente se definen en forma limitada bajo la Ley, los empresarios deberán comprobar cuidadosamente los términos exactos y las condiciones de cada exención. Información detallada está disponible al público en las oficinas locales de la División de Horas y Salarios.

A continuación se dan algunos ejemplos de exenciones. Ésta no es una lista completa de exenciones, sino solamente algunos ejemplos aclaratorios, y los ejemplos no definen las condiciones para cada exención.

Exenciones del salario mínimo y del pago de sobretiempo

- (1) Empleados ejecutivos, administrativos y profesionales (inclusive maestros y personal admi-

nistrativo-académico de las escuelas primarias y secundarias), empleados dedicados a ventas fuera del establecimiento y a empleados en ciertas ocupaciones relacionadas a la Informática (tal como las definen los Reglamentos del Departamento de Trabajo);

- (2) Empleados de ciertos establecimientos de diversión y entretenimiento de temporada, empleados de periódicos de poca distribución, marinos empleados en barcos extranjeros, empleados ocupados en maniobras de pesca, y empleados que distribuyen periódicos;
- (3) Obreros agrícolas que trabajan para alguien que no haya utilizado más de 500 días de trabajo agrícola, en inglés “man-days”, en cualquier trimestre civil del año civil anterior;
- (4) Personas al cuidado ocasional de niños y personas empleadas como acompañantes de ancianos o enfermos.

Exenciones del pago de sobretiempo solamente

- (1) Ciertos empleados de establecimientos de ventas al por menor o servicios que reciben comisiones; vendedores de automóviles, camiones, camiones de remolque, implementos agrícolas, botes o aeronaves o los vendedores de piezas y mecánicos de automóviles, camiones o implementos agrícolas, que trabajen para compañías no manufactureras sino dedicadas primariamente a la venta de estos artículos para el uso personal del comprador;
- (2) Empleados de ferrocarriles y de empresas de transporte aéreo, taxistas, ciertos empleados de empresas de transporte por tierra, marinos en barcos estadounidenses, y aquellos dedicados a hacer entregas locales, quienes reciben como pago una tasa específica, por viaje, previamente

acordada;

- (3) Locutores, redactores de noticias y primeros ingenieros de ciertas emisoras situadas fuera de zonas metropolitanas;
- (4) Trabajadores de servicio doméstico que residen en la residencia del empresario;
- (5) Empleados de cine; y
- (6) Obreros agrícolas.

Exenciones parciales del pago de sobretiempo

- (1) Existen exenciones parciales del pago de sobretiempo para aquellos empleados que desempeñan ciertas operaciones con mercancía agrícola y para empleados que trabajan con distribuidores de productos petroleros en volumen.
- (2) Hospitales y establecimientos residenciales para el cuidado de la salud (asilos) pueden adoptar, mediante un acuerdo con sus empleados, un período de trabajo de 14 días en lugar de la semana laboral usual de 7 días, si a los empleados se les paga no menos de tiempo y medio de la tasa regular de su pago por las horas trabajadas en exceso de 8 horas al día o en exceso de 80 horas en el período de trabajo de 14 días, o sea el método que rinda el mayor número de horas de sobretiempo.
- (3) A empleados no titulados de la escuela secundaria o que no hayan cursado el octavo grado, se les puede exigir que dediquen hasta 10 horas de cada semana de trabajo para mejorar su instrucción básica en la lectura o entrenándose en otras destrezas básicas sin recibir pago por sobretiempo a tiempo y medio por esas horas. Sin embargo, esos empleados deben re-

cibir su paga normal por las horas dedicadas a tal entrenamiento y dicho entrenamiento no debe estar directamente relacionado con el trabajo.

- (4) Los departamentos públicos de bomberos y de policía pueden establecer un período de trabajo de entre 7 y 28 días, en que las horas extra sólo deberán pagarse si se sobrepasa una cantidad especificada de horas en cada período laboral.

Provisiones sobre el empleo de jóvenes (empleo de menores)

Las provisiones de la Ley que regulan el empleo de menores fueron promulgadas para proteger las oportunidades educativas de los menores de edad y para prohibir el empleo de menores en trabajos y bajo condiciones que sean perjudiciales para su salud o bienestar. Esas disposiciones incluyen un límite en el número de horas de trabajo para menores de 16 años de edad y una lista de ocupaciones, algunas en la agricultura y otras fuera de ella, que el/la Secretario(a) de Trabajo ha declarado arriesgadas/peligrosas para menores. Puede encontrar información adicional sobre las ocupaciones prohibidas en <http://www.youth-rules.dol.gov>.

Trabajos no agrícolas (empleo de jóvenes)

Los reglamentos que regulan el empleo de jóvenes en trabajos no agrícolas son diferentes a aquellos referentes al empleo agrícola. A continuación se dan las ocupaciones y horas de trabajo permitidas en el trabajo no agrícola, con las edades correspondientes:

- (1) Jóvenes de 18 años de edad o mayores pueden desempeñar cualquier tipo de trabajo, arriesgado/peligroso o no, sin limitación en el número de horas;

-
-
- (2) Jóvenes de 16 y 17 años de edad pueden desempeñar cualquier tipo de trabajo que no haya sido declarado arriesgado/peligroso, sin límite en el número de horas; y
 - (3) Jóvenes de 14 y 15 años de edad pueden trabajar, fuera de las horas de escuela, en varios tipos de ocupaciones, excluyendo las ocupaciones declaradas arriesgadas/peligrosas, trabajos de fabricación y en las minas, y bajo las siguientes condiciones adicionales: no pueden trabajar más de 3 horas en días escolares, 18 horas en una semana escolar, 8 horas en días en que no haya clases, o más de 40 horas en una semana no escolar. Además el trabajo no puede comenzar antes de las 7:00 de la mañana ni terminar después de las 7:00 de la tarde, salvo desde el primero de junio hasta el Día del Trabajo cuando las horas de la noche se extienden hasta las 9:00 de la noche. Bajo cierta provisión especial, los jóvenes de 14 y 15 años de edad inscritos en los llamados "Programas de exploración de carreras y experiencias de trabajo" (WECEP - en sus siglas en inglés), pueden trabajar hasta 23 horas en semanas escolares y 3 horas en días escolares (incluyendo las horas escolares).

La edad mínima para el empleo en trabajos no agrícolas es 14 años. Sin embargo, los jóvenes pueden repartir periódicos, trabajar en producciones de radio, cine, televisión o en producciones teatrales a cualquier edad. Pueden también trabajar en un negocio no agrícola que sea propiedad exclusiva de sus padres (excluyendo los trabajos en fabricación y aquellos declarados arriesgados/peligrosos). Pueden además recoger árboles siempre verdes (como pinos) para hacer coronas decorativas.

Trabajos agrícolas (empleo de jóvenes)

En la agricultura, los trabajos y las horas permisibles, con las edades correspondientes son éstos:

-
-
- (1) Jóvenes de 16 años de edad o mayores, pueden desempeñar cualquier tipo de trabajo, arriesgado/peligroso o no, sin limitación en el número de horas;
 - (2) Jóvenes de 14 y 15 años de edad pueden desempeñar cualquier tipo de trabajo, que no haya sido declarado arriesgado/peligroso, fuera de las horas escolares;
 - (3) Jóvenes de 12 y 13 años de edad pueden realizar, fuera de las horas de escuela, trabajos no declarados arriesgados/peligrosos ya sea con permiso escrito de uno de los padres o en la misma granja/finca donde trabaja uno de los padres;
 - (4) Jóvenes de menos de 12 años pueden trabajar en una granja/finca que sea propiedad o trabajada por uno de sus padres, o con permiso por escrito de uno de los padres y con las siguientes condiciones: fuera de las horas escolares, en trabajos agrícolas no declarados arriesgados/peligrosos y en granjas/fincas que no están obligadas a cumplir con los requisitos del salario mínimo.

Los propietarios de una granja/finca o aquéllos que la cultivan pueden emplear cuando quieran a sus hijos, de cualquier edad, para trabajar en ella desempeñando cualquier tipo de trabajo.

Contabilidad

La Ley exige que los empresarios lleven la contabilidad de sueldos, horas y otros detalles, tal como lo especifica el Departamento de Trabajo bajo los reglamentos referentes a la contabilidad. Por lo general, la mayoría de la información es la que las empresas mantienen en el curso de los negocios y para cumplir con otras leyes y otros reglamentos. No se exige ninguna manera específica para llevar la contabilidad, ni tampoco se necesita tener un reloj marcador. Con

respecto a los empleados sujetos a las provisiones del salario mínimo o a ambas las del salario mínimo y del pago de sobretiempo por horas adicionales, se ha de mantener la documentación siguiente:

- (1) información personal del empleado, incluyendo nombre, dirección del domicilio, ocupación, género, y fecha de nacimiento si es menor de 19 años de edad;
- (2) hora y día en que comienza la semana de trabajo;
- (3) el número total de horas trabajadas en cada día de trabajo y en cada semana de trabajo;
- (4) el pago total por día o por semana a tiempo sencillo/regular;
- (5) la tasa regular por hora por cada semana en que el empleado trabaja sobretiempo o sea, horas adicionales;
- (6) el pago total por el sobretiempo que trabaje en la semana laboral;
- (7) deducciones de la paga o adiciones a la misma;
- (8) el total del sueldo pagado cada período de pago; y
- (9) la fecha de pago y el período que cubre.

Los documentos que se exige que se mantengan para empleados exentos difieren de aquéllos que se exigen para los no exentos. Se requiere información especial para los empleados que trabajan en el hogar, para empleados que trabajan bajo un acuerdo de pago no común, para empleados a quienes se les provee alojamiento u otras conveniencias, y para empleados que estén recibiendo instrucción especial de repaso.

Términos usados en la Ley de Normas Razonables de Trabajo

La semana laboral/de trabajo: La semana laboral/de trabajo es un período de 168 horas durante 7 períodos consecutivos de 24 horas cada uno. Ésta puede comenzar cualquier día de la semana y a cualquier hora del día que fije el empresario. Como regla general, en lo que se refiere al pago del salario mínimo y al pago de sobretiempo, cada semana debe contarse por separada; no se puede hacer un promedio de dos o más semanas de trabajo. La protección del empleado bajo la Ley, así como el cumplimiento con los requisitos de la misma y la aplicación de la mayoría de las exenciones, se determinan basándose en la semana de trabajo.

Horas trabajadas: Los empleados bajo el alcance de la Ley deben recibir compensación por todas las horas trabajadas durante una semana de trabajo. Por lo general, las “horas trabajadas” se refiere a todo el tiempo que el empleado debe permanecer en la compañía al servicio del empresario, o en cualquier otro lugar de trabajo señalado, desde el comienzo de la primera actividad principal en el día laboral hasta el final de la última actividad principal de trabajo en el día laboral. Se incluye también todo tiempo adicional en que se le permita (i.e. “sufrido” o “permitido”) al empleado trabajar.

Cómo computar el pago de sobretiempo

El sobretiempo debe pagarse a una tasa de no menos de tiempo y medio del salario regular del empleado por cada hora trabajada en la semana de trabajo en exceso del máximo permisible al tipo específico de trabajo. Por lo general, la tasa regular incluye todos los pagos que haya hecho el empresario al empleado o en beneficio del empleado (con excepción de ciertas cantidades excluidas por la Ley). Los ejemplos siguientes se basan en una semana de trabajo con un máximo de 40 horas aplicable a la mayoría de

empleados bajo el alcance de la Ley y no exentos.

- (1) **Tasa por hora** - (la tasa regular de pago que recibe el empleado al cual se le paga por hora). Si éste trabaja más de 40 horas, debe recibir por lo menos tiempo y medio de su tasa regular por cada hora en exceso de 40 horas.

Ejemplo: Un empleado que recibe \$8.00 por hora y trabaja 44 horas en una semana de trabajo tiene derecho a recibir al menos tiempo y medio de \$8.00, es decir, \$12.00 por cada hora de trabajo en exceso de 40 horas. Su pago esa semana sería de \$320 por las primeras 40 horas, y \$48.00 por las cuatro horas de sobretiempo; para un total de \$368.00.

- (2) **Sueldo por pieza** - La tasa regular de pago para un empleado a quien se le paga por pieza se obtiene dividiendo el total del sueldo semanal por el número total de horas trabajadas esa semana de trabajo. El empleado tiene derecho a un pago adicional de mitad de la tasa regular de pago por cada hora trabajada en exceso de 40, además de todas las ganancias por el trabajo por pieza.

Ejemplo: Un empleado, a quien se le paga por pieza, trabaja 45 horas en una semana de trabajo y gana \$405. La tasa regular de pago para esa semana es de \$405 divididos por 45 horas, o sea \$9.00 por hora. Además de la cantidad recibida por cada pieza a tiempo sencillo, el empleado tiene derecho a recibir \$4.50 (la mitad de la tasa regular) por cada hora en exceso de 40, o sea, \$22.50 por las 5 horas adicionales; para un total de \$427.50.

Otra forma de compensarles el sobretiempo a los empleados que trabajan por pieza, si así se acuerda de antemano, es pagándoles a tiempo y medio de la tasa por pieza por cada pieza producida durante las horas trabajadas de sobretiempo. El pago por pieza es el que se tiene que pagar por las horas que no son de sobretiempo y ha de ser suficiente para rendir por

lo menos el salario mínimo por hora.

- (3) **Sueldo** - La tasa regular para un empleado que recibe un sueldo por un número regular o específico de horas a la semana se obtiene dividiendo el sueldo por el número de horas que se intentan compensar con ese sueldo. Le corresponde al empleado una remuneración adicional de media hora por cada hora trabajada después de las 40 horas, además de su salario.

Si bajo el acuerdo de empleo, se le paga al empleado un sueldo que sea suficiente para cubrir el requisito del salario mínimo en cada semana de trabajo, pagándose a tiempo sencillo cada y toda hora trabajada en la semana laboral, la tasa regular se obtiene dividiéndose el sueldo por el número de horas trabajadas cada semana. Por ejemplo, supongamos que las horas de trabajo de un empleado varían cada semana de lo acordado con el empresario, el empleado recibirá \$480 a la semana como compensación por todas las horas que trabaje cada semana, no importa el número de horas. Bajo tal acuerdo, la tasa regular variará en cuanto al sobretiempo por semana. Si el empleado trabaja 50 horas, la tasa regular será \$9.60 por hora (\$480 dividido por 50 horas). Además del sueldo, recibirá la mitad de su tasa regular, es decir, \$4.80 por cada una de las 10 horas de sobretiempo que haya trabajado; para un total de \$528 por la semana. Si el empleado trabaja 60 horas, la tasa regular por hora será \$8.00 (\$480 dividido por 60 horas). En ese caso, deberá recibir una suma adicional de \$4.00 por cada una de las 20 horas de sobretiempo que haya trabajado, para un total de \$560 por la semana.

En ningún caso la tasa regular podrá ser menos del salario mínimo exigido por la Ley.

De usarse otro período que no sea la semana como base para determinar el sueldo, se tendrá que determinar el pago semanal para poder calcularse la tasa regular y la remuneración por el sobretiempo.

Si el sueldo cubre una quincena, se tendrá que multiplicarse por 24 y el producto dividido por 52 semanas para obtener el equivalente semanal. El sueldo mensual deberá multiplicarse por 12 y el producto dividido por 52.

Hacer cumplir la Ley

La División de Horas y Salarios hace cumplir la Ley por medio de investigadores ubicados a través de los Estados Unidos. Como representantes autorizados por la División de Horas y Salarios, estos investigadores hacen investigaciones y reúnen información sobre sueldos, horas y otras prácticas o condiciones de empleo con el fin de determinar el cumplimiento con la Ley. Cuando se encuentran violaciones, ellos también pueden recomendar cambios en las prácticas de empleo que les faciliten a los empresarios el cumplimiento de la Ley.

Es una violación de la Ley despedir o, de alguna forma, discriminar contra un empleado por presentar una reclamación/queja o a causa de su participación en un proceso legal bajo la Ley.

Las violaciones intencionales pueden ser procesadas criminalmente y al violador se le puede multar hasta \$10,000. Una segunda convicción puede resultar en encarcelamiento.

Los violadores de las provisiones del empleo de jóvenes están sujetos a una pena pecuniaria civil de hasta \$11,000 por cada empleado que haya sido empleado en violación de la Ley.

Los empresarios que deliberada y repetidamente violan los requisitos de la Ley del salario mínimo o del pago de sobretiempo, estarán sujetos a una pena pecuniaria civil de hasta \$1,100 por cada una de esas violaciones.

La Ley prohíbe el embarque de mercancía en el comercio interestatal que haya sido producida en vio-

lación de las disposiciones de la Ley sobre el salario mínimo, el pago de sobretiempo, el empleo de jóvenes o las provisiones especiales de salario mínimo.

Recuperación de sueldos atrasados

A continuación se describen algunos métodos que la Ley provee para recobrar sueldos mínimos y/o el sobretiempo no pagados.

- (1) La División de Horas y Salarios puede supervisar el pago atrasado de compensación.
- (2) El/La Secretario(a) de Trabajo puede pleitear para recobrar pagos atrasados y una cantidad igual por indemnización de daños y perjuicios.
- (3) Un empleado puede hacer una demanda legal privada para recobrar pagos atrasados y una cantidad igual por indemnización de daños y perjuicios, además de los honorarios de su abogado y costos judiciales.
- (4) El/La Secretario(a) de Trabajo puede obtener un mandato judicial prohibiendo que una persona viole la Ley, incluyendo la retención ilegal del pago de salarios mínimos y del pago de sobretiempo.

Un empleado no puede hacer una demanda si ya ha aceptado de los sueldos atrasados bajo la supervisión de la División de Horas y Salarios, o si el/la Secretario(a) de Trabajo ya ha hecho una demanda legal para recobrar esos sueldos.

Una ley de prescripción de 2 años se aplica a la recuperación de sueldos atrasados, excepto cuando se trata de violaciones deliberadas, en cuyo caso se aplica una ley de prescripción de 3 años.

Otras leyes laborales

Además de esta Ley, la División de Horas y Salarios hace cumplir y administra otras leyes de trabajo. Entre éstas están:

- (1) la ley Davis-Bacon and Related Acts (Ley Davis-Bacon y Leyes Relacionadas), que exige que en construcciones financiadas o asistidas por el gobierno federal se paguen las tasas de sueldos y beneficios complementarios que prevalecen en el área de la construcción;
- (2) la ley Walsh-Healey Public Contracts Act (Ley Walsh-Healey sobre Contratos Públicos), que exige el pago de las tasas del salario mínimo y de sobretiempo en contratos que proveen bienes al gobierno federal;
- (3) la ley Service Contract Act (Ley de Contratos de Servicio), que exige que en contratos que proveen servicios al gobierno federal se paguen las tasas de pago prevalecientes y beneficios complementarios que prevalecen en el área del contrato;
- (4) la ley Contract Work Hours and Safety Standards Act (Ley de Horas de Trabajo y Normas de Seguridad en los Contratos), que establece normas de sobretiempo en los contratos de servicio y construcción;
- (5) la ley Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act (Ley de Protección para los Trabajadores Agrícolas Migratorios y de Temporada), que protege a los obreros agrícolas imponiéndoles ciertos requisitos a los empresarios y a las asociaciones agrícolas, y que exige también que se mantenga un registro de los líderes de cuadrillas, los cuales también tienen que proveer las mismas protecciones de obreros;
- (6) la ley Wage Garnishment Law (Ley del Embargo

de Sueldos), que limita la porción del sueldo de un individuo que se puede embargar por orden judicial y prohíbe que se despida a un empleado cuyo sueldo está siendo embargado a causa de una sola deuda;

- (7) la ley Employee Polygraph Protection Act (Ley de Protección de los Empleados contra el Examen Poligráfico), que prohíbe que la mayoría de los empresarios en el sector privado utilice pruebas con detectores de mentiras para investigar a los solicitantes para un empleo, o para someter a aquellos que ya están empleados durante el curso de su empleo;
- (8) la ley Family and Medical Leave Act (Ley de Ausencia Familiar y Médica), que les da derecho a los empleados elegibles de empresarios que tienen que cumplir con la Ley a acogerse a ésta para ausentarse del trabajo, por razones familiares o médicas, sin pago, pero con la protección de su empleo y con la continuación de su seguro médico, hasta un máximo de 12 semanas en cada “año de ausencia” por una de las razones siguientes: nacimiento y cuidado de un hijo; para realizar la adopción o crianza de un niño; para cuidar a un hijo, cónyuge, o a un padre en estado grave de salud; o si el empleado mismo está delicado de salud; y
- (9) La ley Immigration and Nationality Act, as amended (Ley de Inmigración y Nacionalidad), según enmendada, la cual:
 - bajo las provisiones H-2A, provee la aplicación de las obligaciones de trabajo previamente establecidas en el contrato durante la oferta de empleo y certificadas por los empresarios que contratan a obreros agrícolas extranjeros y temporeros pero no inmigrantes;
 - bajo las disposiciones H-1C, se provee el cumplimiento de las condiciones de empleo

certificadas por empresarios en áreas en situaciones desventajosas que contratan enfermeras extranjeras tituladas, temporeras pero no inmigrantes, que entran al país bajo las provisiones H-1C;

- bajo las disposiciones D-1, se provee cómo hacer cumplir las condiciones de empleo certificadas por los empresarios que aspiran a emplear a miembros de tripulaciones extranjeras como cargadores o descargadores de muelles en puertos de los EE.UU.; y
- bajo las disposiciones H-1B, se provee el método para hacer cumplir las condiciones de trabajo presentadas por empresarios que desean contratar a extranjeros en ocupaciones especiales y como modelos de moda de prestigio y gran habilidad.

Si precisa información adicional sobre esta Ley y las otras administradas por la División de Horas y Salarios, favor de llamar gratuitamente a nuestra línea de asistencia, marcando el 1-866-4US-WAGE (1-866-487-9243). Si dispone de acceso a la Internet, puede obtener información adicional en la “Home Page” de la División de Horas y Salarios, la cual se puede localizar bajo la dirección siguiente: **www.wagehour.dol.gov**.

Ley Del 1996 Para La Equidad en el Cumplimiento de los Reglamentos Por las Empresas Pequeñas y en la Agricultura (Small Business Regulatory Enforcement Fairness Act of 1996 o SBREFA-en sus siglas en inglés)

De acuerdo con las provisiones de SBREFA, la Administración de Empresas Pequeñas (en inglés: Small Business Administration o SBA-en sus siglas en inglés) ha establecido un Mediador (“Ombudsman”) Reglamentario Nacional de Empresas Pequeñas y de la Agricultura y 10 Juntas Regionales Imparciales para recibir comentarios de entidades pequeñas sobre las acciones de cumplimiento de las agencias federales. El Mediador evalúa anualmente las actividades de cumplimiento y califica la sensibilidad de cada agencia hacia las entidades pequeñas. Las entidades pequeñas que deseen comentar con respecto a actividades de cumplimiento de la División de Horas y Salarios, pueden llamar al 1-888-REGFAIR (1-888-734-3247), o escribir a: Office of the National Ombudsman, U.S. Small Business Administration, 409 3rd Street, SW, MC2120, Washington, DC 20416-0005, o visitar el sitio electrónico de la Internet del Ombudsman: <http://www.sba.gov/ombudsman/>.

El derecho a presentar un comentario con el Mediador es adicional a cualquier otro derecho que una entidad pequeña pueda tener, inclusive el derecho a disputar la imposición de una pena pecuniaria civil . El presentar un comentario con el Mediador no extiende el período máximo para disputar la imposición de una pena, ni tampoco el tener que presentar la contestación que se requiere para recibir una audiencia administrativa sobre una pena. La División de Horas y Salarios no considera la presentación de un comentario con el Mediador como un factor en la determinación de cómo resolver los asuntos que surgen durante una acción de cumplimiento.

Provisiones sobre la igualdad en el pago

Las provisiones de la Ley sobre la igualdad de pago prohíben las diferencias en sueldos que se basen en el género entre los hombres y las mujeres que desempeñan el mismo trabajo en el mismo establecimiento, cuando el trabajo requiere la misma habilidad, el mismo esfuerzo y la misma responsabilidad, y se desempeña bajo condiciones de trabajo similares. Estas provisiones, así como otros estatutos que prohíben la discriminación en el empleo, las hace cumplir la Comisión para la Igualdad en Oportunidades de Empleo (Equal Employment Opportunity Commission, (EEOC-en sus siglas en inglés). Sus oficinas locales, las cuales aparecen en en el directorio telefónico bajo “U.S. Government”, disponen de información adicional.

PARA INFORMACIÓN ADICIONAL

Llame sin cargo al: **1-866-487-9243** o visite nuestro web site en [**www.wagehour.dol.gov**](http://www.wagehour.dol.gov).