

## **Hoja de datos #44: Visitas a Empleadores**

Esta hoja de datos proporciona información general respecto a las leyes supervisadas por la División de Horas y Salarios.

### **Propósito de la Visita**

La División de Horas y Salarios (WHD - sus siglas en inglés) administra y hace cumplir diversas leyes federales que establecen estándares básicos de trabajo, entre ellas:

- La Ley de Normas Razonables de Trabajo (FLSA- en sus siglas en inglés)
- La Ley de Licencia por Razones Médicas y Familiares (FMLA – en sus siglas en inglés)
- La Ley de Protección a Trabajadores Agrícolas Migratorios y de Temporada. (MSPA– en sus siglas en inglés)
- Las Normas para la Sanidad en el Campo de La Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de 1970. (OSHAct – abreviatura en inglés)
- La Ley para la Protección del Empleado contra la Prueba del Polígrafo. (EPPA– en sus siglas en inglés)
- Algunos estándares de empleo y protección al trabajador bajo las provisiones de la Ley de Inmigración y Nacionalidad (INA- en sus siglas en inglés)
- Leyes de Salarios Prevalentes con respecto a los Contratos Gubernamentales, como la Ley Davis-Bacon y Leyes Relacionadas (DBRA– en sus siglas en inglés) y la Ley de Contratos por Servicios McNamara–O’Hara (SCA– en sus siglas en inglés)
- La Ley del Embargo e Sueldos de la Ley de Protección al Crédito del Consumidor .

Un investigador de la WHD puede llevar a cabo una investigación para determinar si estas leyes se aplican a un empleador. Si el empleador está sujeto a estas leyes, el investigador verificará que a los trabajadores se les pague y se les emplee en forma adecuada conforme con las leyes supervisadas, y que a los jóvenes menores de 18 años se les emplee en conformidad con las disposiciones para el trabajo de menores. La WHD no requiere que un investigador anuncie previamente que se planea una investigación. No obstante, en muchas instancias, el investigador notificará al empleador antes de iniciar una investigación. El investigador tiene autoridad suficiente como para iniciar investigaciones sin previo aviso en muchos casos para observar directamente las operaciones normales y obtener información objetiva en forma rápida.

Un investigador también puede visitar a un empleador para proporcionarle información relacionada con la aplicación y el cumplimiento de las leyes laborales impartidas por la WHD.

## ¿Por qué se elige a un empleador para realizar una investigación?

La WHD lleva a cabo investigaciones por diversas razones, todas están relacionadas para garantizar el cumplimiento de las leyes por parte del empleador. La WHD no suele divulgar la razón por la cual realiza una investigación. Muchas se inician debido a un reclamo. **Todos los reclamos son confidenciales; está prohibido divulgar el nombre del trabajador y la naturaleza del reclamo; si existe una queja no puede ser divulgado.**

Además de reclamos, la WHD selecciona ciertos tipos de empresas o industrias para realizar investigaciones. La WHD apunta a industrias que pagan salarios bajos, por ejemplo, debido a altas tasas de infracciones o infracciones atroces, el empleo de trabajadores vulnerables, o cambios acelerados en una industria como el crecimiento o la caída. En ciertas ocasiones, se examinarán varias empresas dentro de un área geográfica específica. El propósito de las investigaciones con un objetivo específico es mejorar el cumplimiento de las leyes en estas empresas, industrias o localidades. Independientemente de la razón particular que inició la investigación, todas se llevan a cabo conforme con las políticas y los procedimientos establecidos.

## Procedimientos de la Investigación

Las investigaciones pueden ser realizado bajo una o más de las leyes que la WHD hace cumplir. La mayoría de los empleadores están bajo el alcance de la Ley de Normas Razonables de Trabajo (FLSA), que es la ley federal primaria de aplicación más general que requiere el pago de un salario mínimo y un premio por sobretiempo mantenimiento de ciertos registros básicos de pago y empleo, y limitan las horas de trabajo y los tipos de empleo para algunos menores de edad. Los procedimientos que se describen a continuación para conducir investigaciones de la FLSA generalmente, se aplican a investigaciones de la WHD bajo otras leyes.

El artículo 11(a) de la FLSA autoriza a los representantes del Departamento de Trabajo a investigar y reunir datos relacionados con salarios, horarios de trabajo, y otras prácticas de empleo. También los autoriza a ingresar e inspeccionar las instalaciones y los registros del empleador, e entrevistar a los empleados para determinar si el empleador ha infringido alguna disposición de la FLSA.

El investigador de la WHD se identificará y presentará credenciales oficiales. El investigador explicará el proceso de la investigación y los tipos de registros que se necesitan durante la visita.

Una investigación debe seguir los siguientes pasos:

- El examen de registros para determinar qué leyes o excepciones se aplican. Por ejemplo, estos registros incluyen los que declaran el volumen anual de transacciones comerciales del empleador, la participación en el comercio interestatal y el trabajo con contratos gubernamentales. **No se revelará información de los registros del empleador a personas no autorizadas.**
- El examen de los registros de pagos y horarios de trabajo, y haciendo notas, transcripciones o fotocopias fundamentales para la investigación.
- Entrevistas con algunos empleados en privado. El propósito de estas entrevistas es verificar los registros de pago y horarios de trabajo, identificar las tareas particulares de los trabajadores de manera suficientemente detallada para decidir qué exenciones se aplican, si las hay, y confirmar que los menores han sido legalmente empleados. Normalmente, las entrevistas se llevan a cabo en las instalaciones del empleador. En algunos casos, se puede entrevistar a los empleados actuales y a los ex-empleados en sus casas, por correo, o teléfono.
- Cuando se hayan completado todos los pasos necesarios para averiguar los hechos, el investigador solicitará una reunión con el empleador y/o un representante de la empresa que tenga autoridad para

tomar las decisiones y comprometer al empleador a tomar medidas correctivas si se han cometido infracciones. Se le comunicará al empleador si las violaciones han ocurrido, y, de ser sí cuáles son y cómo corregirlos. Si a los empleados se les deben remuneraciones retroactivas por infracciones relacionadas con el salario mínimo y/o el sobretiempo, el investigador solicitará el pago de estas remuneraciones y puede solicitar al empleador que calcule la cantidad adeudada a los empleados.

Los empleadores pueden estar representados por sus contadores o abogados en cualquier etapa del proceso. Después que el investigador ha comunicado sus resultados al empleador, éste o su representante podrán presentar hechos adicionales para su consideración en caso de que se hayan determinado infracciones.

### **¿Qué procedimientos y recursos para hacer cumplir se proporcionan bajo las leyes administradas?**

Mientras que se hace cada esfuerzo para resolver cuestiones relacionadas con cumplimiento y pago de remuneraciones retroactivas a un nivel administrativo, la FLSA también dispone lo siguiente:

- El empleado puede iniciar una acción judicial para recuperar las remuneraciones retroactivas y una suma similar en concepto de daños y perjuicios, más honorarios de letrados y gastos judiciales.
- La Secretaría del Trabajo puede iniciar una acción judicial en nombre de los empleados por remuneraciones retroactivas y una suma similar en concepto de daños y perjuicios.
- La Secretaría puede obtener una orden judicial para impedir la violación de la ley, incluida la retención ilegal de pago del sobretiempo y el salario mínimo correspondientes.
- Pueden imponerse sanciones civiles pecuniarias por infracciones a la ley de trabajo de menores, como también infracciones reiteradas y/o intencionales de los requisitos de la FLSA con respecto al salario mínimo y las sobre tiempo.
- Los empleadores que han infringido intencionalmente la ley pueden enfrentar sanciones penales, incluidas multas o encarcelamiento.
- Los empleados que han presentado reclamos o brindado información durante una investigación están protegidos por la ley. No se los puede discriminar o despedir por haberlo hecho. De ser así, tanto ellos como la Secretaría de Trabajo, actuando en su defensa, pueden iniciar una acción legal por reparaciones, incluidos la reincorporación a sus trabajos y el pago de los salarios perdidos más perjuicios pecuniarios.

Muchas de las disposiciones anteriores se encuentran en otras leyes supervisadas por el WHD. Por ejemplo, la Ley de Protección a Trabajadores Agrícolas Migratorios y de Temporada también dispone la imposición de sanciones civiles pecuniarias, sanciones criminales, multas y la pena de prisión.

En el caso de las leyes por contratos gubernamentales, se pueden retener los fondos de los contratos por infracciones en virtud de lo dispuesto por la Ley de Contratos Públicos Walsh–Healey, la Ley de Contratos de Servicios McNamara–O’Hara, las leyes Davis-Bacon y relacionadas y la Ley de Horas Trabajadas bajo Contrato y Normas de Sanidad. Según lo dispuesto por esta ley, se pueden iniciar audiencias administrativas o, en algunos casos, acciones judiciales para recuperar la remuneración retroactiva. Asimismo, para algunas infracciones, se puede imponer una indemnización por daños y perjuicios. Además, aquellos que infrinjan estas leyes podrán perder sus contratos federales, y también se puede determinar que no cumplen con las condiciones para celebrar contratos futuros por un período especificado de tiempo.

### **Información Adicional**

Información adicional, incluidos folletos y fichas técnicas de las diferentes disposiciones supervisadas por la WHD, está disponible tanto electrónicamente en Internet como a pedido en las oficinas locales de la WHD.

Visite la página principal del sitio web de la WHD (en [www.wagehour.dol.gov](http://www.wagehour.dol.gov)). Un sistema interactivo de asesoramiento diseñado para ayudar a los empleadores y empleados a entender y cumplir con varias leyes de empleo supervisadas por el DOL está disponible en *elaws* (*E*mployment *L*aws *A*ssistance for *W*orkers and *S*mall *B*usinesses) (Asistencia sobre leyes de empleo para trabajadores y pequeñas empresas), a la cual se accede en [www.dol.gov/elaws](http://www.dol.gov/elaws). La Página del DOL para la Asistencia en el Cumplimiento de las Regulaciones de la Pequeña Empresa también está disponible en la página principal del DOL en [www.dol.gov](http://www.dol.gov). Para encontrar una lista con los números telefónicos y las direcciones de las oficinas de distrito locales de la WHD, haga clic en el botón de acceso directo "Contáctese con su Oficina Local" desde la página principal de la WHD ([www.wagehour.dol.gov](http://www.wagehour.dol.gov)), o llame a nuestra línea gratuita de asistencia e información al 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243). En virtud de lo dispuesto por la Ley de Igualdad en la Aplicación de Regulaciones a la Pequeña Empresa y la Agricultura de 1966 (SBREFA), las entidades pequeñas pueden realizar comentarios con respecto a la forma en que se cumplen las disposiciones de la WHD. Para esto, deben llamar al 1-888-REG-FAIR (1-888-734-3247), o escribir a la Oficina del Ombudsman Nacional, a la Agencia Federal para el Desarrollo de la Pequeña Empresa de los Estados Unidos, 409 3rd Street, SW, MC2120, Washington, DC 20416-0005. El sitio web del Ombudsman es: <http://www.sba.gov/ombudsman/>. WHD no considera que remitir un comentario al Ombudsman sea un factor para determinar cómo resolver problemas que surjan de una acción de cumplimiento.

**Esta ficha técnica sólo está destinada a proporcionar información general y no tiene validez jurídica.**

El Departamento de Trabajo proporciona esta información como un servicio público. Tanto esta información como los materiales relacionados se presentan para proporcionar acceso público a información con respecto a programas del Departamento de Trabajo. Se debe tener en cuenta que, si bien tratamos de mantener la información actualizada y precisa, a menudo existe un retraso entre las publicaciones oficiales del material y la modificación de estas páginas. Por lo tanto, no ofrecemos ninguna garantía expresa o implícita. El *Registro Federal* y el *Código de Regulaciones Federales* siguen siendo la fuente oficial de información con respecto a las normativas publicadas por el Departamento de Trabajo. Haremos todo lo posible por corregir los errores que nos indiquen.

**U.S. Department of Labor**  
Frances Perkins Building  
200 Constitution Avenue, NW  
Washington, DC 20210

**1-866-4-USWAGE**  
TTY: 1-877-889-5627  
[Comuníquese con nosotros](#)