

Hoja de datos #44: Visitas a Empleadores

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

Propósito de la Visita

La División de Horas y Salarios (WHD - siglas en inglés) es responsable de administrar y hacer cumplir una serie de leyes federales que establecen normas básicas de trabajo, entre ellas:

- La Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA- siglas en inglés)
- La Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA –siglas en inglés)
- La Ley de Protección a Trabajadores Agrícolas Migratorios y de Temporada. (MSPA–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–siglas en inglés)
- Algunos estándares de empleo y protección al trabajador bajo las disposiciones de la Ley de Inmigración y Nacionalidad (INA- siglas en inglés)
- Leyes de Salarios Prevalcientes con respecto a los Contratos Gubernamentales, como la Ley Davis-Bacon y Leyes Relacionadas (DBRA–siglas en inglés) y la Ley de Contratos por Servicios McNamara– O’Hara (SCA–siglas en inglés)
- La Ley del Embargo de 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 aplican a un empleador. Si el empleador está sujeto a estas leyes, el investigador verificará que a los trabajadores se les paga y se les emplea correctamente conforme con las leyes administradas, y que a los jóvenes menores de 18 años se les emplee en conformidad con las disposiciones para el trabajo de menores. 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 suficiente latitud como para iniciar investigaciones sin previo aviso en muchos casos para observar directamente las operaciones normales y obtener información objetiva con rapidez.

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

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

WHD lleva a cabo investigaciones por un número de razones; todas están relacionadas con la ejecución de las leyes y para asegurar el cumplimiento de estas por parte del empleador. 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, WHD selecciona ciertos tipos de empresas o industrias para realizar investigaciones. WHD se centra en industrias de baja remuneración, 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 motivó 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 WHD hace cumplir. La mayor parte de los empleadores está bajo el alcance de la Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA), que es la ley federal primaria de aplicación más general que requiere el pago de un salario mínimo y una prima por sobretiempo mantenimiento de ciertos registros básicos de pago y empleo, y limita las horas de trabajo y los tipos de empleo para algunos menores de edad. Los procedimientos que se describen a continuación para gestionar investigaciones de la FLSA generalmente, se aplican a investigaciones de 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, horas y otras prácticas de empleo. También los autoriza a ingresar e inspeccionar las instalaciones y los registros del empleador y entrevistar a los empleados para determinar si el empleador ha infringido alguna disposición de la FLSA.

El investigador de 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 revisión.

Una investigación consta con los siguientes pasos:

- El examen de registros para determinar qué leyes o exenciones 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 horas de trabajo, y haciendo apuntes, transcripciones o fotocopias esenciales para la investigación.
- Entrevistas con algunos empleados en privado. El propósito de estas entrevistas es verificar los registros de pago y horas 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 de edad 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 antiguos empleados en sus casas, por correo, o teléfono.
- Cuando se hayan terminado 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 han ocurrido infracciones, y, de ser así, cuáles son y cómo corregirlas. 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 pedirle al empleador que calcule la cantidades que se deben.

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

¿Qué recursos de ejecución ofrecen las leyes administradas?

La FLSA le da al Departamento de Trabajo (“Departamento”) la autoridad para recuperar salarios atrasados e indemnización por daños y perjuicios (a pagar a los empleados) y para determinar sanciones civiles pecuniarias (a pagar al gobierno), en casos de incumplimientos del salario mínimo, sobretiempo y otros incumplimientos.

¿Qué procedimientos de ejecución ofrecen las leyes administradas?

El Departamento hace todo lo posible para resolver cuestiones de cumplimiento administrativamente. Si es apropiado, el Departamento puede litigar y/o recomendar enjuiciamiento criminal.

Procedimientos administrativos:

- El Departamento está autorizado para supervisar el pago de salarios no pagados y/o compensación por sobretiempo debidos a cualquier empleado(s).
- En lugar de litigio, el Departamento puede buscar salarios atrasados, indemnización por daños y perjuicios y sanciones civiles pecuniarias, si es aplicable, mediante acuerdos con empleadores.
- Se pueden fijar sanciones civiles pecuniarias por incumplimientos con el trabajo de menores de edad y por incumplimientos repetidos y/o deliberados de las exigencias sobre el pago del salario mínimo y de sobretiempo de la FLSA.

Procedimientos de litigio:

- El Departamento puede presentar una demanda en el Tribunal de Distrito de EEUU en nombre de los empleados por salarios atrasados y una cantidad igual en concepto de indemnización por daños y perjuicios.
- El Departamento puede buscar un requerimiento judicial del Tribunal de Distrito de EEUU prohibiendo incumplimientos con la ley, incluida la retención ilícita del pago adecuado del salario mínimo y de sobretiempo, no mantener registros apropiados y represalias contra empleados que hayan presentado reclamaciones y/o que hayan colaborado con el Departamento.
- El Departamento puede solicitar una orden de pago por sanciones civiles pecuniarias a un Juez de Derecho Administrativo del Departamento de Trabajo cuando sea apropiado.

- Los empleados pueden presentar demandas particulares para recuperar salarios atrasados, una cantidad igual indemnización por daños y perjuicios, además de los honorarios de abogado y costos judiciales. En ese caso, el Departamento no solicitará los mismos salarios atrasados e indemnización por daños y perjuicios en nombre de ese empleado.
- La FLSA dispone que DOL podrá solicitar una orden del Tribunal de Distrito de Estados Unidos para impedir el envío de los bienes afectados.

Enjuiciamiento criminal

- Los empleadores que hayan vulnerado intencionalmente la ley pueden ser sujetos a penalidades criminales, incluyendo multas y encarcelamiento.

Se prohíben las represalias

No se puede discriminar contra, o despedir a, empleados que hayan presentado reclamaciones o que hayan proporcionado información. Si se toman medidas adversas contra un empleado por participar en actividades protegidas, el empleado afectado o la Secretaría de Trabajo puede presentar un pleito con el fin de obtener reparaciones que podrían incluir la reincorporación del empleado a su trabajo, el pago de salarios perdidos e indemnización por daños y perjuicios.

Otras leyes administradas por WHD

Muchas de las disposiciones anteriores se encuentran en otras leyes administradas por WHD. Por ejemplo, la Ley de Protección a Trabajadores Agrícolas Migratorios y de Temporada también dispone la evaluación de salarios atrasados, 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 leyes relacionadas y la Ley de Horas Trabajadas bajo Contrato y Normas de Sanidad. Según lo dispuesto por estas leyes, 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 podrían perder sus contratos federales, y también se puede determinar que no cumplen con las condiciones para obtener contratos futuros por un período de tiempo especificado.

Dónde se puede obtener información adicional

Para obtener información adicional, visite la página web de la División de Horas y Salarios www.wagehour.dol.gov. y/o llame a nuestra línea gratuita de información y asistencia, disponible de 8 de la mañana a 5 de la tarde en su huso horario, 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243).

Esta publicación brinda información general y no debe considerarse de la misma forma que las declaraciones oficiales de opinión contenidas en los reglamentos.

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](#)

WHD Fact Sheet #44HD
Visits to Employers Visits
Revised February 2017 Rev