

GUÍA PRÁCTICA REFERENTE

A LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO



DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE EEUU
DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS

Guía Práctica Referente a la Ley de Normas Justas de Trabajo

La Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA-siglas en inglés) establece normas para el salario mínimo, pago de sobretiempo, mantenimiento de datos y empleo de menores de edad que afectan a trabajadores de tiempo completo y de tiempo parcial en el sector privado y en el gobierno federal, al igual que en los gobiernos estatales y locales.

La División de Horas y Salarios (WHD-siglas en inglés) del Departamento de Trabajo de EEUU (DOL-siglas en inglés) administra y hace cumplir la ley FLSA en el sector del empleo privado, en el empleo de gobiernos estatales y locales y con empleados federales de la Biblioteca del Congreso, en el Servicio Postal de EEUU, 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 la hace cumplir la Oficina de Gerencia del Personal de EEUU y el Congreso de EEUU para empleados bajo el alcance de la ley de la Rama Legislativa.

Ciertas reglas especiales se aplican a aquellos empleados en los sectores gubernamentales, locales y estatales, relacionados con actividades para la protección contra incendios, actividades policíacas, servicios de voluntarios, y concesión de tiempo libre en lugar de pago en efectivo por sobretiempo.

La información contenida en esta publicación es de dominio público y se puede reproducir, total o parcialmente, sin permiso del Gobierno Federal. Solamente se exige que se dé crédito a las fuentes para reproducir el material registrado que la publicación contiene.

Esta publicación se encuentra disponible en el sitio web de la División de Horas y Salarios en **www.dol.gov/whd**

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 (TDD-siglas en inglés): 1-877-889-5627

Índice de Materias

- 1** Normas básicas sobre salarios
- 2** ¿Quién está bajo el alcance de la ley FLSA?
- 4** Empleados que reciben propinas
- 4** Comodidades proporcionadas por el empresario
- 4** Trabajo industrial en el hogar
- 5** Disposiciones sobre salarios inferiores al mínimo
- 5** Salario mínimo para jóvenes
- 6** Exenciones
- 6** Exenciones del salario mínimo y del pago de sobretiempo
- 7** Exenciones del pago de sobretiempo solamente
- 7** Exenciones parciales del pago de sobretiempo
- 8** Disposiciones sobre el empleo de menores de edad
- 9** Trabajos no agrícolas (empleo de menores de edad)
- 10** Trabajos agrícolas (empleo de menores de edad)
- 11** Mantenimiento de datos
- 12** Madres que están amamantando
- 14** Términos usados en la ley FLSA
- 15** Cómo computar el pago de sobretiempo
- 17** Ejecución a través de investigaciones
- 17** Ejecución a través de recursos legales
- 18** Recuperación de sueldos atrasados
- 19** Se prohíben las represalias
- 20** Otras leyes laborales
- 22** Ley Del 1996 Para La Equidad en el Cumplimiento de los Reglamentos Por las Empresas Pequeñas (Small Business Regulatory Enforcement Fairness Act of 1996 o SBREFA-siglas en inglés)
- 23** Disposiciones sobre la igualdad en el pago

Normas básicas sobre salarios

Trabajadores bajo el alcance de la ley y no exentos tienen derecho a un salario mínimo de \$7.25 por hora en vigor a partir del 24 de julio de 2009. Se aplican disposiciones especiales a los trabajadores en la Samoa Americana y en la Comunidad de las Islas Marianas del Norte. A trabajadores no exentos se les tiene que pagar sobretiempo a una tasa de por lo menos tiempo y medio de su tasa regular de pago después de 40 horas de trabajo en una semana laboral.

La ley FLSA exige que se hagan los pagos de salarios debidos en el día regular de pago que cubre ese período del pago. Es ilegal hacer deducciones de los sueldos por falta de fondos o mercancía, para comprar uniformes requeridos por el empresario y por el costo de herramientas del oficio, si esas deducciones reducen el salario del empleado a menos de la tasa mínima exigida por la ley FLSA o si reducen la cantidad de pago de sobretiempo debida bajo la ley FLSA.

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

Aunque la ley FLSA 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 FLSA **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
- (5) Aviso de despido, razón por el despido, ni el pago inmediato del último sueldo de los empleados despedidos

La ley FLSA no exige el pago de salario 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, la ley FLSA 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 FLSA?

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 FLSA.

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 la ley FLSA 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 disposiciones 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 la ley FLSA, 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 de edad 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.

Trabajadores que desempeñen 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 2010 sus salarios en efectivo de un empleador son por lo menos \$1,700 (la

Administración del Seguro Social ajusta este umbral para el año civil cada año); o

(2) trabajan un total de más de 8 horas a la semana para uno o más empleadores.

Empleados que reciben propinas

El empleado que recibe propinas es aquel que participa en ocupaciones por las que de costumbre y con regularidad recibe más de \$30 en propinas al mes. El empresario puede considerar esas propinas como parte de su sueldo, pero tiene que pagarle directamente por lo menos \$2.13 por hora en salarios directos.

El empresario que decida usar la disposición del crédito de propinas tendrá que informarles a los empleados por adelantado y tendrá que poder demostrar que estos reciben al menos el salario mínimo aplicable (ver más arriba) combinando los salarios directos que reciben de la empresa y el crédito permitido contra las propinas. Si la combinación de las propinas y los salarios directos de \$2.13 o más por hora no llega al salario mínimo por hora, el empresario tendrá que pagar la diferencia. Los empleados podrán quedarse con todas las propinas recibidas, a menos que participen en una válida distribución de propinas o en un arreglo para compartir 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 empresario obtenga por adelantado un certificado de

DOL. 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 quién es elegible para recibir un certificado para trabajar en la casa, o cómo se obtiene un certificado para trabajar en el hogar, póngase en contacto con alguien en la oficina local de WHD.

Disposiciones sobre salarios inferiores al mínimo

La ley FLSA permite el empleo de ciertos empleados a tasas de pago inferiores a la que exige la ley FLSA. 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 relacionada 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 WHD.

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 empleados con empleados 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 FLSA, 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 WHD.

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 administrativo-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 de DOL)
- (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 primaria-mente 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
- (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 tienen que recibir su paga normal por las horas dedicadas a tal entrenamiento y dicho entrenamiento no puede 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 de sobretiempo sólo deberán pagarse si se sobrepasa una cantidad especificada de horas en cada período laboral.

Disposiciones sobre el empleo de menores de edad

Las disposiciones de la ley FLSA 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 órdenes en ocupaciones arriesgadas, en ambos trabajos agrícolas y en trabajos no agrícolas, que el/la Secretario(a) de Trabajo ha declarado arriesgadas/peligrosas para

menores de edad. Se puede encontrar información adicional sobre las ocupaciones prohibidas en www.youthrules.dol.gov

Trabajos no agrícolas (empleo de menores de edad)

Los reglamentos que regulan el empleo de menores de edad 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) Menores 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.
- (3) Menores 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 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 disposición especial, los menores de 14 y 15 años de edad inscritos en "Programas Aprobados de Experiencia Laboral y Exploración de Carreras" (WECEP-siglas en inglés), pueden trabajar hasta 23 horas en semanas escolares y 3 horas en días escolares (incluyendo durante las horas escolares). Además, jóvenes con

orientación académica inscritos en un Programa Aprobado para Trabajar-Estudiar (WSP-siglas en inglés) pueden ser empleados durante horas escolares.

La edad mínima para el empleo en trabajos no agrícolas es 14 años. Sin embargo, los menores de edad pueden repartir periódicos, trabajar en producciones de radio, televisión, cine 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 minería, fabricación o aquellos declarados arriesgados/peligrosos). Pueden además recoger árboles siempre verdes (como pinos) y hacer coronas decorativas.

Trabajos agrícolas (empleo de menores de edad)

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

- (1) Menores 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) Menores de 14 y 15 años de edad pueden desempeñar cualquier tipo de trabajo agrícola, que no haya sido declarado arriesgado/peligroso, fuera de las horas escolares.
- (3) Menores 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) Menores 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 trabajan pueden emplear cuando quieran a sus hijos, de cualquier edad, para trabajar en ella desempeñando cualquier tipo de trabajo.

Mantenimiento de datos

La ley FLSA exige que los empresarios lleven la contabilidad de sueldos, horas y otros detalles, tal como lo especifica DOL 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 disposiciones 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

(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.

Madres que están amamantando

La Ley Para la Protección del Paciente y la Atención a Precio Módico (PPACA-siglas en inglés), promulgada el 23 de marzo de 2010 (P.L. 111-148), enmendó la Sección 7 de la ley FLSA, para proveer exigencia de paro con tiempo para madres que están amamantando.

Se le exige al empresario que provea tiempo para paros razonables para que una empleada pueda extraerse leche de los pechos para el/la bebé que esté amamantando durante un año después del nacimiento del/de la niño(a) cada vez que la empleada necesite extraerse leche. También se le exige al empresario que provea un sitio, que no sea un cuarto de baño, que esté ocultado de la vista y libre de intrusión de parte de cotrabajadores y del público, el cual la empleada podría usar para extraerse leche.

La exigencia en la ley FLSA de tiempo para paros para que madres que estén amamantando se extraigan leche de los pechos no da derecho de prioridad sobre leyes estatales que provean más protecciones a las empleadas (por ejemplo, proveer tiempo con paros recompensados, proveer tiempo para paros para empleadas exentas o proveer tiempo para paros más allá de 1 año después del nacimiento de la criatura).

Se exige que los empresarios provean una cantidad razonable de tiempo para paros para extraerse leche tan frecuentemente como lo necesite la madre que esté amamantando. La frecuencia en paros

necesarios para extraerse leche al igual que la duración de cada paro probablemente variará.

Un cuarto de baño, aun cuando sea privado, no es un lugar permisible bajo la Ley. El sitio tiene que ser funcional como un espacio para extraerse leche de los pechos. Si el espacio no está destinado para el uso de una madre que amamanta, tiene que estar disponible cuando se necesite para poder cumplir con la exigencia estatutaria. Un espacio temporalmente creado o convertido en espacio para extraerse leche o puesto a la disposición según la necesidad de la madre que está amamantando es suficiente siempre y cuando el espacio no esté a la vista y que esté libre de cualquier intrusión por parte de cotrabajadores y del público.

Sólo empleadas que no estén exentas de la Sección 7, la cual incluye las exigencias del pago de sobretiempo bajo la ley FLSA, tienen derecho a paros para extraerse leche. A pesar de que no se les exige a los empresarios bajo la ley FLSA que provean paros para madres que están amamantando y que están exentas de la Sección 7, (como empleadas profesionales, ejecutivas y administrativas de buena fe), leyes estatales podrían exigirles que provean dichos paros.

Empresarios con menos de 50 empleados no están sujetos a la exigencia sobre tiempo para paros bajo la ley FLSA si el cumplimiento con la disposición constituiría una penuria excesiva. Para establecer si el cumplimiento constituiría una penuria excesiva, se tiene que determinar viendo la dificultad o el gasto que conlleva el cumplimiento para un empresario específico en comparación con el tamaño, los recursos financieros, la naturaleza y la estructura del negocio del empresario. Todas las empleadas que trabajan para el empresario bajo el alcance de la ley, independientemente del sitio de trabajo, se cuentan cuando se determina si la exención puede aplicarse.

Bajo la ley FLSA no se exige que el empresario compense a madres que amamantan por paros tomados con el propósito de extraerse leche. No obstante, si el empresario ya provee paros

compensados, la empleada que use el tiempo de paro para extraerse leche tiene que ser compensada de la misma forma que se compensa a otros empleados que toman tiempo para paros. Además, la exigencia general de la ley FLSA de que se tiene que relevar completamente de cargos al empleado o si no se tiene que compensar el tiempo como tiempo de trabajo según la aplicación.

Términos usados en la ley FLSA

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 pago de salarios 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 FLSA tienen que 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 tiene que 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 tiene que 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 a un tipo específico de empleo. 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) **Trabajo a destajo**—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 FLSA.

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.

Ejecución a través de investigaciones

La ejecución de la FLSA por WHD se realiza por investigadores ubicados a través del país. Como representantes autorizados de WHD, ellos realizan investigaciones y reúnen datos sobre salarios, horas y otras condiciones de empleo con el fin de determinar el cumplimiento con la ley independientemente del estado de inmigración del trabajador. Cuando se encuentran infracciones, ellos recomiendan cambios en las prácticas de empleo para que el empresario esté en cumplimiento.

Ejecución a través de recursos legales

La FLSA le permite al Departamento de Trabajo (“Departamento”) o a un empleado recuperar salarios retroactivos y una cantidad igual de indemnización de daños y perjuicios cuando existen infracciones del salario mínimo y del pago de sobretiempo. En general, se aplica una ley de prescripción de 2 años para recuperar salarios retroactivos e indemnización de daños y perjuicios. La ley de prescripción de 3 años aplica en casos que involucran infracciones intencionales.

Se puede recuperar indemnización a través de procedimientos administrativos, litigio y/o procesamiento penal.

Procedimientos administrativos:

- El Departamento está autorizado para supervisar el pago de salarios mínimos no pagados y/o de la indemnización no pagada por sobretiempo que se le debe al/ a los empleado(s).
- En lugar de litigio, el Departamento podría procurar salarios retroactivos e indemnización por daños y perjuicios a través de arreglos con los empleados.
- Se pueden fijar sanciones civiles por infracciones del trabajo infantil y por infracciones repetidas y/o intencionales de las exigencias sobre el pago del salario mínimo y de sobretiempo de la FLSA.
 - Los empleadores que intencionada o repetidamente incumplan con las exigencias del salario mínimo o con el pago de sobretiempo estarán sujetos a sanciones pecuniarias civiles por cada incumplimiento.
 - Los empleadores que incumplan con las disposiciones de la FLSA pueden estar sujetos a sanciones pecuniarias civiles. Estas sanciones pueden ser incrementadas por cada incumplimiento que resulte en la muerte o en una lesión seria de un empleado menor de edad y tales gravámenes se pueden duplicar cuando se determina que los incumplimientos fueron deliberados o repetidos.
 - Para conocer los montos actuales de las sanciones, visite **www.dol.gov/whd/flsa/index.htm#cmp**

Procedimientos de litigio:

- El Departamento podría presentar un pleito en nombre de los empleados por salarios retroactivos, una cantidad igual en indemnización de daños y perjuicios y sanciones civiles cuando sea apropiado.

-
-
- El Departamento podría procurar un interdicto judicial en un Tribunal de Distrito de EE UU para prohibir infracciones de la ley, incluso la retención ilegal del pago correcto del salario mínimo y de sobretiempo, la falta en mantener registros apropiados y tomar represalia contra empleados que hayan presentado reclamaciones y/o hayan colaborado con el Departamento.
 - El Departamento podría procurar un mandato judicial por el pago de sanciones civiles por medio de Jueces de Derecho Administrativo del Departamento de Trabajo de EE UU cuando sea apropiado.
 - El empleado puede presentar un pleito particular para recuperar salarios retroactivos, una cantidad igual de indemnización de daños y perjuicios, además de los honorarios de abogado y costos del tribunal. En dicho caso, el Departamento no procurará los mismos salarios retroactivos e indemnización de daños y perjuicios en nombre del empleado.
 - La FLSA provee que DOL podría procurar un mandato judicial de un Tribunal de Distrito de EE UU para prevenir el envío de los bienes afectados.

Enjuiciamiento criminal:

- El empresario que haya incumplido intencionalmente con la ley podría estar sujeto a sanciones penales, incluso a multas y a encarcelamiento.

Se prohíben las represalias

No se puede discriminar contra o despedir a un empleado por haber presentado una reclamación o por haber proporcionado información. Si se toman acciones adversas contra el empleado por haberse involucrado en actividad protegida, el empleado afectado o el Secretario de Trabajo podría presentar un pleito como remedio, incluso reinstalación en su puesto, pago por salarios perdidos e indemnización de daños y perjuicios.

Otras leyes laborales

Además de la ley FLSA, WHD 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 salarios 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 por Servicios), 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 Para la Protección de Obreros 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 bajo el alcance de la ley a acogerse a ésta para ausentarse del trabajo sin pago, pero con la protección de su empleo y con la continuación de su seguro médico, hasta 12 semanas en cada “año de ausencia” por el nacimiento y cuidado de un hijo; para colocar a un niño para adopción o crianza con el empleado, para cuidar a un hijo, cónyuge, o a un padre que padece de una condición seria de salud; o si el empleado mismo padece de una condición seria de salud.
- (9) La ley Immigration and Nationality Act, as amended (Ley de Inmigración y Nacionalidad), según enmendada, la cual:
- bajo las disposiciones H-2A, provee la ejecución 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-2B, se provee la ejecución de las condiciones de empleo en la solicitud de trabajos no agrícolas y temporeros para extranjeros no inmigrantes;
 - bajo las disposiciones H-1C, se provee la ejecución 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 disposiciones H-1C;

-
- bajo las disposiciones D-1, se provee la ejecución de 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 EEUU; y
 - bajo las disposiciones H-1B, se provee la ejecución de las condiciones de trabajo en solicitudes 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 la ley FLSA y las otras leyes administradas por WHD, 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 WHD, la cual se puede localizar bajo la dirección siguiente: www.dol.gov/whd

Ley Del 1996 Para La Equidad en el Cumplimiento de los Reglamentos Por las Empresas Pequeñas

(Small Business Regulatory Enforcement Fairness Act of 1996 o SBREFA-siglas en inglés)

De acuerdo con las disposiciones de SBREFA, la Administración de Empresas Pequeñas (en inglés: Small Business Administration o SBA-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 WHD, pueden llamar al 1-888-REG-FAIR (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 en la red de la Internet del Ombudsman: **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 sanción civil. El presentar un comentario con el Mediador no extiende el período máximo para disputar la imposición de una sanción, ni tampoco el tener que presentar la contestación que se requiere para recibir una audiencia administrativa sobre una sanción. WHD 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.

Disposiciones sobre la igualdad en el pago

Las disposiciones de la ley FLSA sobre la igualdad en el pago prohíben los diferenciales en salarios basados en el género entre hombres y mujeres que estén empleados en el mismo establecimiento y que desempeñen trabajos que requieran la misma habilidad, el mismo esfuerzo y la misma responsabilidad y que se desempeñen bajo condiciones similares de trabajo. Estas disposiciones, así como otros estatutos que prohíben la discriminación en el empleo, las hace cumplir la Comisión para la Igualdad en Oportunidades de Empleo (EEOC-siglas en inglés). Información más detallada está disponible al llamar al 1-800-669-4000 o visitando a **www.eeoc.gov**

1-866-487-9243
www.dol.gov/whd



DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE EEUU
DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS