



Trabajadores de restaurantes

Un resumen de la Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA, por sus siglas en inglés)



WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR

dol.gov/agencies/whd
1-866-4-US-WAGE

Descargo de responsabilidad

Esta presentación brinda información general y no tiene fuerza de ley ni de dictamen jurídico.

El Departamento de Trabajo provee esta información como un servicio público. Esta información y los materiales relacionados se presentan para dar al público acceso a la información sobre los programas del Departamento de Trabajo. Debe saber que, aunque intentamos mantener la información actualizada y precisa, a menudo habrá un retraso entre las publicaciones oficiales de los materiales y la modificación de estas páginas. Por tanto, no ofrecemos ninguna garantía expresa o implícita. El Registro Federal y el Código de Normas Federales siguen siendo las fuentes oficiales de normativa jurídica y reglamentaria publicada por el Departamento de Trabajo. Haremos todo lo posible por mantener esta información actualizada y por corregir los errores que se nos comuniquen.



Trabajadores esenciales

Protecciones esenciales

Resumen de la presentación

- I. Clasificación errónea y cobertura
- II. Salario mínimo
- III. Horas extras
- IV. Propinas compartidas
- V. Mantenimiento de registros
- VI. Recaudación y redistribución de propinas
- VII. Ley de Licencia Médica y Familiar
- VIII. Cómo presentar una denuncia
- IX. Represalias

Relación laboral



Para que aplique la FLSA, debe haber una relación laboral entre el "empleador" y el "empleado".

[Hoja informativa 13: Relación laboral](#)

Clasificación errónea

A los empleados clasificados de forma errónea a menudo se les niega:

- Salario mínimo
- Pago de horas extras
- Seguro médico
- Indemnización de los trabajadores
- Seguro por desempleo

Clasificación errónea (cont.)

En general, consideramos los siguientes factores al determinar si un trabajador es un empleado o un contratista independiente:

1. ¿El trabajo es una parte integral del negocio del empleador?
2. ¿La habilidad gerencial del trabajador afecta su oportunidad de obtener ganancias o tener pérdidas?
3. Inversiones relativas del trabajador y del empleador
4. Las habilidades e iniciativa del trabajador
5. La permanencia de la relación del trabajador con el empleador
6. Control del empleador sobre la relación laboral
7. Organización y funcionamiento del negocio independiente

Clasificación errónea (cont..)

Los trabajadores clasificados erróneamente pueden, en realidad, ser empleados incluso si el trabajador:

- Accede a que se le pague en efectivo o con un cheque, dentro o fuera de la nomina
- Recibe un formulario de impuestos 1099
- Firma un acuerdo de contratista independiente
- Trabaja por fuera de la propiedad de la empresa
- Está registrado como contratista independiente u otra entidad de negocios en virtud de la ley estatal

Empleo conjunto

Un empleado puede tener dos o más empleadores, quienes son ambos responsables de pagarle un salario mínimo y horas extras por todas las horas que el empleado trabaja.

Cobertura

Más de 148 millones de trabajadores en más de 10 millones de lugares de trabajo están protegidos o cubiertos por la FLSA, cuyo cumplimiento lo garantiza la División de Horas y Salarios del Departamento de Trabajo de EE. UU.

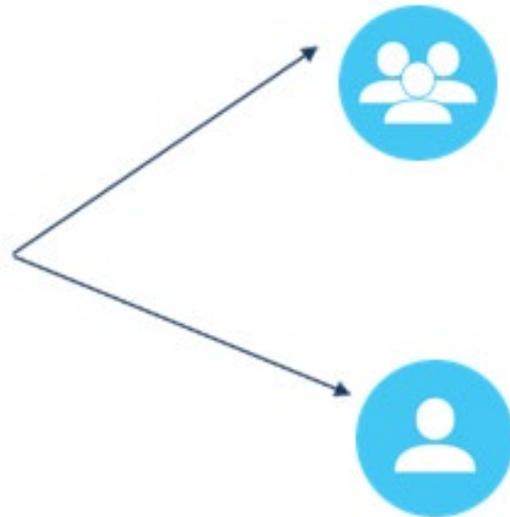
[Ver la hoja informativa #14: Cobertura de la FLSA](#)



Dos tipos de cobertura de la FLSA



Dos tipos
de cobertura



Cobertura de empresas

Las empresas, como un todo, están cubiertas y todos los empleados tienen derecho a las protecciones de la FLSA

Cobertura individual

Las empresas, como un todo, NO están cubiertas; sin embargo, los empleados individuales están cubiertos y tienen derecho a las protecciones de la FLSA

Salario mínimo

En general, los empleadores cubiertos por la FLSA deben pagar a los empleados al menos el **salario mínimo federal de \$7.25 por hora**. Esto puede ser mayor en algunos estados.



Salario mínimo (cont.)

Puede incluir:

- Sueldos (salario, por hora y por pieza)
- Comisiones
- Ciertos bonos
- Propinas (para ciertos empleados)
- Costos razonables o valor justo de hospedaje, comidas y otros beneficios provistas por el empleador para beneficio del empleado

Salario mínimo: empleados que reciben propinas

¿Quiénes son los empleados que reciben propinas?

Un empleado que trabaja en una ocupación donde los empleados acostumbran recibir con regularidad más de \$30 al mes en propinas.

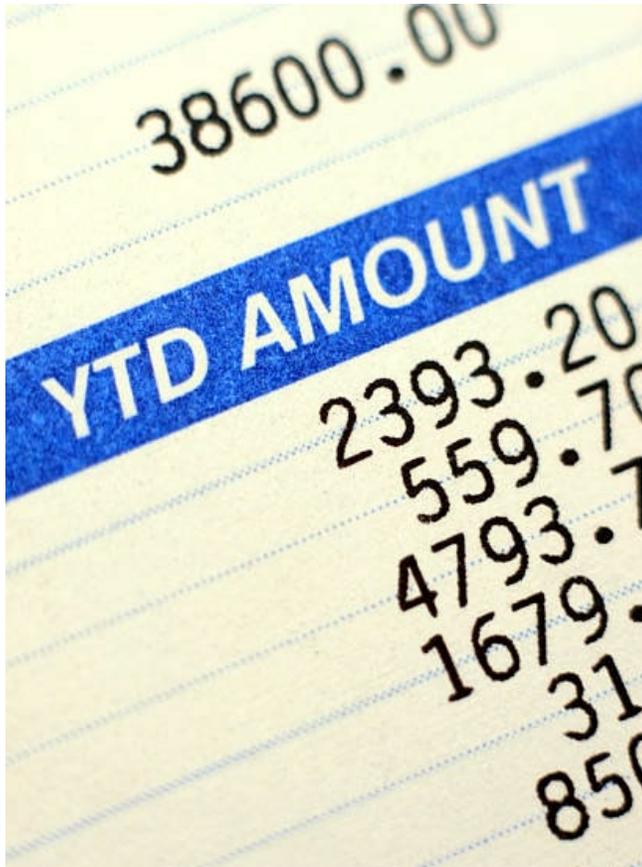
- Los ejemplos incluyen: camareros, cantineros, personal de mostrador que sirve a los clientes, y botones, entre otros.
- Cada empleado se considera un caso particular.

Salario mínimo: empleados que reciben propinas (cont.)

Los empleadores están obligados por la ley a asegurar que los empleados que reciben propinas ganen al menos \$7.25 por hora.



Empleados que reciben propinas y salarios mínimos



“Sueldo en efectivo” = La cantidad pagada directamente por el empleador al empleado que recibe propinas antes de tomar en cuenta las propinas recibidas por el empleado.

Empleados que reciben propinas y salarios mínimos (cont.)

El empleador tiene dos opciones para asegurar que los empleados que reciben propinas ganen \$7.25 por hora:

Opción 1. El empleador puede pagar directamente al empleado que recibe propinas el salario mínimo federal de \$7.25 por hora sin contar las propinas ganadas; O

Empleados que reciben propinas y salarios mínimos (cont..)

Opción 2. Un empleador puede pagar a un empleado que recibe propinas un sueldo en efectivo de no menos de \$2.13 por hora, si el empleador notifica al empleado de antemano, y el empleador se asegura de que el empleado que recibe propinas recibirá suficientes propinas para compensar la diferencia entre el sueldo en efectivo pagado y el salario mínimo federal.

Salario mínimo: Requisitos de notificación

- Los empleados deben recibir por lo menos suficiente en propinas para traer el total de su paga al salario mínimo (\$7.25 por hora);
- Los empleados tienen derecho a cobrar todas sus propinas, excepto por las propinas compartidas que sean legales; y
- **Si el empleador no notifica los requisitos anteriores al empleado que recibe propinas, el empleador debe pagar el salario mínimo federal completo de \$7.25 por hora.**

Ejemplos de salario mínimo con propinas

Durante una semana laboral sin horas extras, un empleador que paga no menos de \$2.13 por hora en sueldos en efectivo debe asegurar que el empleado reciba suficientes propinas para compensar la diferencia entre el salario mínimo federal y el sueldo en efectivo pagado.

La cantidad del sueldo en efectivo pagado determinará cuánta propina debe recibir el empleado que recibe propinas para cubrir el salario mínimo federal.

Ejemplos de salario mínimo con propinas (cont.)

SUELDO EN EFECTIVO + PROPINAS = \$7.25 por hora

- \$7.25 - \$2.13 del empleador → El empleado debe recibir \$5.12 por hora en propinas
- \$7.25 - \$3.13 del empleador → El empleado debe recibir \$4.12 por hora en propinas
- Si las propinas que un empleado ganó en una semana laboral, combinadas con el sueldo en efectivo pagado por el empleador de al menos \$2.13 por hora no igualan el salario mínimo de \$7.25 por hora, el empleador debe compensar la diferencia y pagar más en sueldo en efectivo.

Cálculos

Sueldo básico semanal bruto = Total del sueldo en efectivo + total de propinas

El salario mínimo se calcula por semana:

Tarifa por hora = $\frac{\text{Pago semanal bruto por sueldo básico}}{\text{Total de horas trabajadas por semana en una ocupación con propinas}}$

La tarifa por hora debe ser de al menos \$7.25 por hora.

Horas trabajadas



A un empleado se le debe pagar por todo el tiempo considerado como "horas trabajadas" según la FLSA. Esto puede incluir el tiempo dedicado a esperar, de guardia en capacitación o de viaje. El trabajo no solicitado pero "sufrido o permitido" es tiempo de trabajo.

[Ver Hoja informativa #22: Horas trabajadas](#)

Tiempo de espera

Horas trabajadas

- El empleado no puede utilizar el "tiempo de espera" de forma efectiva para sus propios propósitos
- El "tiempo de espera" es controlado por el empleador

NO son horas trabajadas

- El empleado está completamente exento de sus deberes
- El periodo es suficientemente largo para que el empleado lo utilice para sus propios propósitos

Tiempo de guardia

Horas trabajadas

- El empleado debe permanecer en las instalaciones del empleador
- O debe permanecer tan cerca de las instalaciones del empleador que no puede utilizar el tiempo de forma efectiva para los propósitos propios del empleado

NO son horas trabajadas

- El empleado debe brindar información de contacto
- Puede utilizar el tiempo de forma efectiva para sus propios propósitos

Periodos de descanso y comidas



- Los **descansos cortos** (20 minutos o menos) son remunerables.
- Los **periodos de comidas de buena fe** (generalmente de 30 minutos o más) no deben ser pagados como horas trabajadas.
- El trabajador debe estar completamente exento del deber para que el periodo de comida no sea tiempo remunerado.

Descansos y espacio para madres en periodo de lactancia

La FLSA brinda a las empleadas que están en periodo de lactancia hasta 1 año después del nacimiento del niño/a lo siguiente:

- Descansos razonables para extraer la leche materna
- Un lugar, diferente del baño, que pueda utilizarse para extraer leche



Salario mínimo y COVID-19



Si mi empleador requiere pruebas de COVID-19 durante el día de trabajo, ¿debe pagarme por el tiempo que pase sometién dome a la prueba?

Deducciones ilegales

Las **deducciones** del pago son ilegales si:

- Los ítems benefician o convienen principalmente al empleador, y
- La deducción reduce las ganancias del empleado por debajo del salario mínimo requerido

Los ejemplos de deducciones ilegales pueden incluir las deducciones por herramientas o daños a la propiedad

Horas extras

Tarifa regular

- Se determina dividiendo el total de las ganancias en una semana laboral (excepto por las exclusiones según la ley) por la cantidad total de horas trabajadas en una semana laboral.

Pago bruto semanal por tiempo directo ÷ total de horas trabajadas = RR

- La tarifa regular no puede ser menor que el salario mínimo aplicable
- Las ganancias totales incluyen las comisiones, ciertos bonos y el costo de alojamiento, comidas y otras facilidades que se brindan principalmente en beneficio del empleado.

Datos clave para trabajadores que reciben propinas

- Si las propinas que un empleado ganó en una semana laboral, combinadas con el sueldo en efectivo pagado por el empleador de al menos \$2.13 por hora, no igualan el salario mínimo \$7.25 por hora, el empleador debe compensar la diferencia y pagar más en sueldo en efectivo.
- Los empleadores solo pueden contar una cantidad limitada de propinas que recibe un empleado para el requisito de salario mínimo del empleado.

Datos clave para trabajadores que reciben propinas (cont.)

- La tarifa regular del empleado es calculada basada en el sueldo pagado en efectivo más las propinas que cuentan para el salario mínimo, no solo el sueldo en efectivo pagado.
- Los empleadores no pueden retener las propinas.



Horas extras

Para propósitos de los siguientes ejercicios, asumiremos que:

1. La tarifa de salario mínimo de la FLSA es \$7.25;
2. Todas las horas que trabajó el empleado que recibe propinas fueron en un empleo con propinas;
3. El empleador cumplió con los requisitos de notificación; y
4. Los registros de nóminas de pago son precisos.

Computar las horas extras

1. Tarifa regular:

Sueldos en efectivo + propinas contadas como parte del salario mínimo

2. Tarifa a medio tiempo:

Tarifa regular x .5

3. Pago de horas extra (OT, por sus siglas en inglés):

Tarifa a medio tiempo x horas OT trabajadas

4. Pago por tiempo directo (ST, por sus siglas en inglés):

Tarifa regular x todas las horas trabajadas

5. Sueldo total:

ST adeudado + OT adeudadas (*Sumar #3 + #4*)

6. Total de propinas:

Propinas FLSA 3(m) x todas las horas trabajadas

7. Sueldo total adeudado:

Sueldo total - total de la propina (*restar #6 al #5*)

Ejemplo #1

- El empleado que recibe propinas gana \$256 en propinas en una semana laboral.
- El empleado que recibe propinas trabaja 50 horas en una semana laboral.
- El empleador paga un sueldo en efectivo de \$2.13 por hora.
- El empleador cuenta \$5.12 por hora en propinas como parte del requisito de salario mínimo.

Ejemplo #1 (cont.)

1. Tarifa regular:

\$2.13 (sueldo en efectivo) + \$5.12 (propinas contadas como parte del salario mínimo) = \$7.25

2. Tarifa a medio tiempo:

\$7.25 (tarifa regular) x .5 = \$3.63

3. Pago de horas extras:

\$3.63 (tarifa de medio tiempo) x 10 horas extras = \$36.30

4. Pago por tiempo directo:

\$7.25 x 50 horas = \$362.50

5. Sueldo total de la FLSA:

\$362.50 (pago por tiempo directo) + \$36.30 (pago de horas extras) = \$398.80

6. Monto de propinas:

\$5.12 (propinas contadas como parte del salario mínimo) x 50 horas = \$256.00

7. Sueldo total adeudado:

\$398.80 (sueldo total de la FLSA) - \$256.00 (total de propinas) = \$142.80

Nota:

El empleado retiene \$256 en propinas (excepto por aquellas contribuidas para las propinas compartidas).

Pasos para calcular el salario mínimo completo con horas extras pagado por empleador

1. Tarifa regular:

Pago bruto semanal por tiempo directo ÷ total de horas trabajadas

2. Tarifa a medio tiempo:

Tarifa regular x .5

3. Pago de horas extra (OT, por sus siglas en inglés):

Tarifa a medio tiempo x horas extras trabajadas

4. Pago de tiempo directo:

Tarifa regular x todas las horas trabajadas

5. Sueldo total:

OT adeudadas + ST adeudado
(*sumar #3 + #4*)

Ejemplo #2: Salario mínimo completo pagado por el empleador

- El empleador paga \$15 por hora al empleado.
- El empleado que recibe propinas gana \$500 en propinas en una semana laboral.
- El empleado que recibe propinas trabaja 50 horas en la semana laboral.

Ejemplo #2

1. Tarifa regular:

\$15 por hora

2. Tarifa a medio tiempo:

$\$15 \times .50 = \7.50

3. Pago de horas extra (OT, por sus siglas en inglés):

$\$7.50 \times 10 \text{ horas extras} = \75

4. Pago de tiempo directo:

$\$15 \times 50 \text{ horas} = \750

5. Sueldo total:

$\$750 + \$75 = \$825.00$

Nota:

Este empleado que recibe propinas recibe un sueldo por hora de \$15 y recibe todas las propinas ganadas de \$500 (excepto aquellas propinas que contribuye para las propinas compartidas).

Propinas compartidas

1. Propinas compartidas en que el empleador paga no menos de \$2.13 en sueldos en efectivo y cuenta las propinas como parte del salario mínimo.
2. Propinas compartidas en que el empleador paga el salario mínimo federal completo de \$7.25 por hora.



Propinas compartidas (cont.)

Propinas conjuntas donde el empleador paga no menos de \$2.13 por hora en sueldos en efectivo y cuenta las propinas como parte del salario mínimo

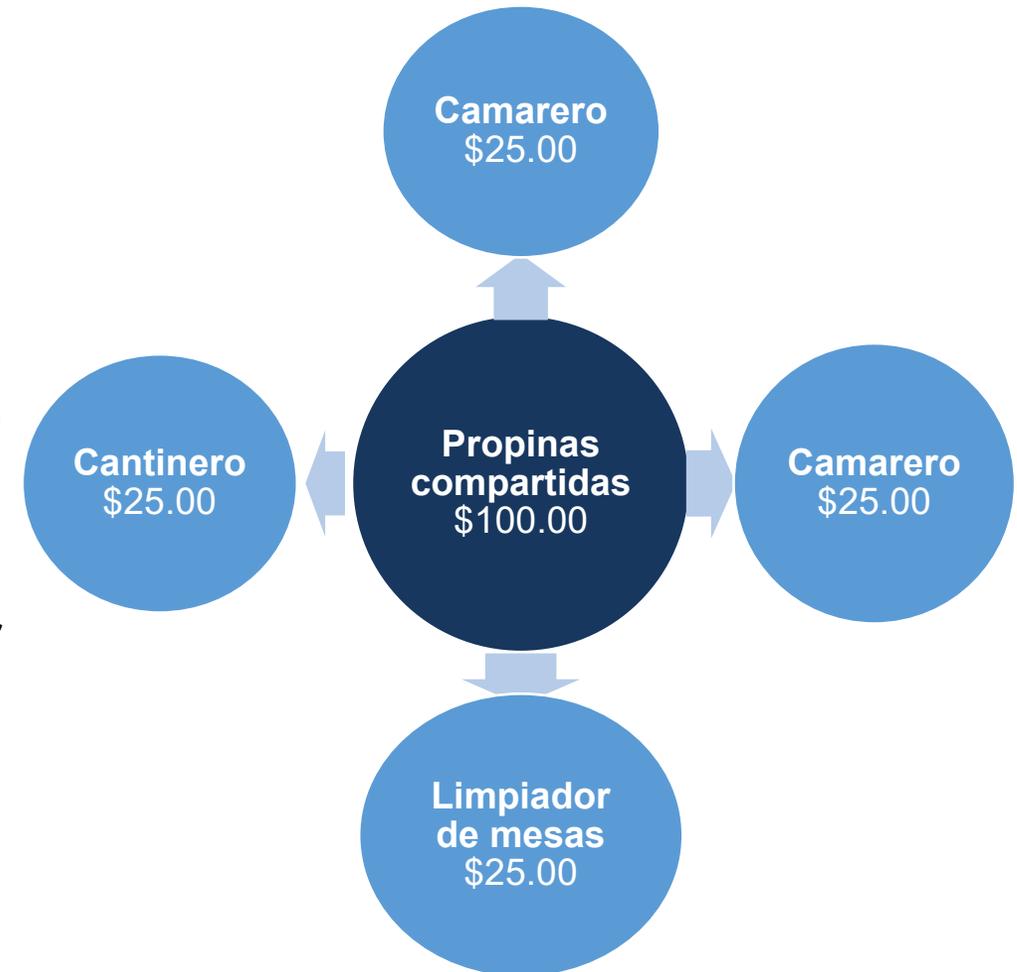
- Solo los empleados que reciben propinas en ocupaciones que "habitual y regularmente reciben propinas"
- No empleados de trastienda u otros empleados que no reciben propinas
- No gerentes o supervisores (o dueños o empleados) en las propinas compartidas

Los empleados, gerentes y supervisores no pueden retener las propinas de los empleados

Propinas compartidas (cont..)

¿Quién puede participar en las propinas compartidas?

- Solo los empleados que reciben propinas habitual y regularmente
- Los empleados que no reciben propinas no pueden ser parte de las propinas compartidas obligatorias donde el empleador paga no menos de \$2.13 por hora en sueldo en efectivo y cuenta las propinas como parte del salario mínimo del empleado que recibe propinas.



Propinas compartidas (cont...)

Propinas compartidas donde el empleador paga el salario mínimo completo de \$7.25 por hora

- Puede incluir empleados que no reciben propinas (por ejemplo, cocineros y lavaplatos) en las propinas compartidas
- No gerentes o supervisores (o dueños o empleados) en las propinas compartidas

Propinas compartidas (cont....)

Propinas compartidas donde el empleador paga el salario mínimo federal completo de \$7.25 por hora en efectivo.



Trabajos duales

Trabajos duales - un empleado trabaja para el mismo empleador en un puesto sin propinas y en un puesto con propinas.

Un empleador solo puede tomar un crédito de propinas por el trabajo realizado por un empleado que recibe propinas que sea parte del puesto del empleado que recibe propinas.

El trabajo que forma parte del puesto con propinas es una de estas opciones:

- **Trabajo que genera propinas** - cualquier trabajo que realice un empleado que recibe propinas brindando servicio a los clientes, o
- **Trabajo de apoyo directo** - trabajo que realiza un empleado que recibe propinas para preparar o ayudar con el trabajo de servicio al cliente que genera propinas, si el trabajo de apoyo directo no se realiza durante una cantidad de tiempo significativa.

Trabajos duales: Cuándo un empleador puede tomar un crédito de propinas

Un empleador puede tomar un crédito de propinas para un empleado que recibe propinas solo cuando el empleado realiza trabajo que genera propinas o cuando el empleado realiza trabajo de apoyo directo, siempre y cuando dicho trabajo no se realice durante un periodo significativo.

Un empleado ha realizado trabajo de apoyo directo durante un periodo significativo si:

- El trabajo de apoyo directo representa más del 20 por ciento de las horas trabajadas en la semana laboral del empleado que recibe propinas; o
- El trabajo de apoyo directo se realiza durante cualquier periodo continuo de más de 30 minutos.

Ejemplo 1: trabajos duales

- Se paga a un camarero no menos de \$2.13 por hora en sueldo en efectivo.
- El camarero trabaja 30 horas esta semana laboral (5 horas, 6 días a la semana).

Trabajo que genera propinas

Tomar órdenes, servir alimentos y bebidas, limpiar los derrames de los clientes, procesar pagos con tarjeta de crédito y en efectivo.

Trabajo de apoyo directo

Recargar saleros, pimenteros y botellas de aderezos, enrollar cubiertos, doblar servilletas y aspirar debajo de las mesas.

Tiempo total de las tareas: 30 minutos antes/después de cada turno y periodos adicionales de no más de 30 minutos durante momentos de calma, que dan un total de 9 horas por semana.

Ejemplo 1: trabajos duales (cont.)

Pregunta: ¿Cuándo puede el empleador del camarero tomar un crédito de propinas y cuándo debe el empleador pagar un sueldo directo en efectivo al menos igual al salario mínimo?

Ejemplo 2: trabajos duales

- Se paga a una cantinera \$4.25 por hora de sueldo en efectivo.
- La cantinera trabaja 40 horas esta semana laboral (8 horas, 5 días a la semana)

Trabajo que genera propinas

Preparar y servir bebidas, hablar con clientes y servirles alimentos en la barra, y limpiar la superficie de la barra donde se ubican los clientes.

Trabajo de apoyo directo

Rebanar y deshuesar fruta para las bebidas para el servicio del día siguiente, limpiar la barra y las mesas en la zona de la barra, limpiar los vasos de la barra, recuperar licores y suministros, limpiar las hieleras y posavasos, y aspirar debajo de las mesas en la zona de la barra.

Tiempo total de las tareas: 90 minutos después de cada turno. 7.5 horas por semana.

Ejemplo 2: trabajos duales (cont.)

Pregunta: ¿Cuándo puede el empleador de la cantinera tomar un crédito de propinas y cuándo debe el empleador pagar un sueldo directo en efectivo al menos igual al salario mínimo?

Recaudación y redistribución de propinas

Un empleador que recolecta propinas para las propinas compartidas, debe distribuir completamente las propinas no más allá del día de nómina regular para la semana laboral o período de pago en el que fueron recolectadas las propinas.

Mantenimiento de registros

Su empleador debe mantener registros de todos los sueldos que se le pagaron a usted y todas las horas que trabajó, sin importar dónde se realiza el trabajo.

[Vea la hoja informativa #21: Requisitos de mantenimiento de registros](#)

Trabajo infantil: Trabajos no agrícolas

Las provisiones sobre el trabajo infantil en virtud de la FLSA están diseñadas para proteger las oportunidades educativas de los jóvenes, y prohíben su empleo en trabajos que son perjudiciales para su salud y seguridad.

Las normas de trabajo infantil restringen las horas que un joven menor de 16 años de edad puede trabajar, y enumeran las ocupaciones que son muy peligrosas para llevarse a cabo por trabajadores jóvenes.

[Vea la Hoja informativa #43: Disposiciones de trabajo infantil para ocupaciones no agricultoras](#)

Trabajo infantil: Trabajos no agrícolas (cont.)

- **16 y 17 años de edad**

Horas ilimitadas; puede trabajar en cualquier trabajo excepto en aquellos declarados peligrosos por el/la Secretaría(o) de Trabajo

- **14 y 15 años de edad**

Puede trabajar fuera del horario escolar y durante tiempo limitados; solo puede realizar trabajos que no impliquen fabricación, que no sean peligrosos, y donde apliquen condiciones específicas.

- **Niños menores de 14 años**

Con excepciones limitadas, no se permiten trabajos en ocupaciones cubiertas que no sean agrícolas.

Trabajo infantil: Trabajos no agrícolas (cont..)

HO 2. CONDUCIR UN VEHÍCULO MOTORIZADO O TRABAJAR COMO AYUDANTE EXTERNO EN VEHÍCULOS MOTORIZADOS



Los menores de 17 años no pueden conducir en carreteras públicas como parte de su trabajo.

Trabajo infantil: Trabajos no agrícolas (cont...)

HO 11. APARATOS ELÉCTRICOS PARA REPOSTERÍA



Prohíbe la operación de aparatos eléctricos para repostería como amasadoras, batidoras (incluida la mayoría de los modelos de mostrador), amasadores de pasta y estiradores de masa

Trabajo infantil: Trabajos no agrícolas (cont....)

HO 12. APARATOS ELÉCTRICOS PARA PRODUCTOS DERIVADOS DEL PAPEL, EMPACADORAS DE PAPELES DESECHABLES, Y COMPACTADORAS DE CAJAS DE CARTÓN



Prohíbe la operación de aparatos eléctricos para productos derivados del papel, incluidas las empaquetadoras y las compactadoras de cajas de cartón

Ley de Licencia Médica y Familiar

Protecciones esenciales:

- Doce semanas laborales de licencia sin pago por año por motivos justificados
- Protección del empleo
- Protección de beneficios y de las condiciones durante las licencias
- Regresar al mismo puesto o uno equivalente



Violaciones comunes encontradas en la industria de los restaurantes

- Falta de pago del salario mínimo
- Falta de pago de las horas extras correspondientes
- Retención incorrecta de las propinas de los empleados
- Falta de pago por trabajo realizado antes y después del turno
- Deducciones inapropiadas: por recreos de comidas/descansos que no se tomaron, faltantes en la caja registradora, y/o uniformes obligatorios
- Menores que operan vehículos motorizados, máquinas para repostería y compactadores de cajas

Asistencia con el cumplimiento de la FLSA

- Llame a la línea confidencial de información y ayuda gratuita de la División de Horas y Salarios: 1-866-4US-WAGE (1-866-487-9243) o visite dol.gov/agencies/whd
- Visite la oficina de la División de Horas y Salarios más cercana (Oficinas de la WHD, por sus siglas en inglés): dol.gov/agencies/whd/contact/local-offices
- Asistencia con las leyes de empleo para trabajadores y pequeños negocios (ELAWS, por sus siglas en inglés): dol.gov/agencies/whd/compliance-assistance/elaws-advisors

Cómo presentar una denuncia

- Las denuncias pueden presentarse por teléfono.
- Las denuncias pueden provenir de terceros.
- Las denuncias son confidenciales.
- La WHD no les pregunta a los trabajadores sobre su estatus de inmigración.
- No hay cargos por presentar una denuncia.

¿Quién puede presentar una denuncia?

- Empleados - antiguos y actuales
- Padres/Madres/Tutores
- Autoridades escolares
- Otros empleados
- Grupos de defensoría
- Otras agencias



Información de admisión de denuncias

Nombre del empleado

- Información de contacto
- Dirección y número de teléfono
- Tareas/trabajo del empleado
- Circunstancias o acciones que causaron la posible violación de la ley
- Copias de los talones de pago o los registros personales de horas trabajadas, si estuvieran disponibles

Nombre del empleador

- Punto de contacto
- Dirección y número de teléfono

Esta información no es obligatoria, pero ayuda a desarrollar el caso.

Represalias

Los empleadores no pueden tomar represalias ni discriminar a alguien que presente una denuncia o participe de una investigación.

Conéctese con nosotros

- Visite dol.gov/newsroom/digital
- Twitter de la WHD: twitter.com/whd_dol
- Facebook del DOL: facebook.com/departmentoflabor
- Canal de YouTube del DOL:
youtube.com/user/USDepartmentofLabor
- Blog del DOL: blog.dol.gov