

UNITED STATES DISTRICT COURT FOR
THE DISTRICT OF PUERTO RICO

MARTIN J. WALSH, Secretary of Labor, United States Department of Labor,	:	Civil Action No.
	:	
Plaintiff,	:	15-cv-1166 (PAD)
v.	:	
	:	
PATRICIO'S RESTAURANT INC. d/b/a JOSE JOSE RESTAURANT, EL CATADOR D'ABREU, INC. d/b/a EL CATADOR D'ABREU, JOSE ABREU-RAMIREZ, individually and as officer, and MILAGROS DE LOS SANTOS-GOMEZ, individually and as officer,	:	
	:	
Defendants.	:	

CONSENT JUDGMENT

Plaintiff, MARTIN J. WALSH, Secretary of Labor ("Plaintiff"), United States Department of Labor, has filed his complaint and defendants PATRICIO'S RESTAURANT INC., EL CATADOR D'ABREU, INC., JOSE ABREU-RAMIREZ and MILAGROS DE LOS SANTOS-GOMEZ Individually and as Officers (Corporate Defendants and individual defendants together, "Defendants") have appeared by counsel, waive their answer, and agree to entry of this Consent Judgment in full settlement of the claims which have been made or asserted in this action.

Defendants acknowledge that they have notice of, and understand, the provisions of this Consent Judgment, acknowledge their responsibilities pursuant to this Consent Judgment, and acknowledge that they will be subject to sanctions in contempt of this Court and may be subject to punitive damages if they fail to comply with the provisions of this Consent Judgment.

1. The Secretary's complaint alleges that Defendants willfully violated sections 6, 7, 11(c) and 15(a)(3) of the Fair Labor Standards Act of 1938, as amended (29 U.S.C. § 201, et seq.) (the "Act" or "FLSA") by failing to pay their employees minimum wage and overtime wages, failing to make, keep, and preserve adequate and accurate records and discriminating against employees for engaging in activity that is protected by the Act, *i.e.* cooperating fully in the Department of Labor's Investigation (the "Investigation").

2. Defendants Patricio's Restaurant, Inc. and El Catador D'Abreu, Inc.. agree that, during the relevant time, they were a covered enterprise under sections 3(r) and 3(s) of the Act and that the provisions of the Act applied to Defendants.

3. Defendants Jose Abreu-Ramirez and Milagros de los Santos-Gomez agree that, during the relevant time, they were employers under section 3(d) of the Act and that the provisions of the Act applied to him.

4. Defendants submit to the jurisdiction of this Court over them and over the subject matter of this action. Defendants admit that this Court has the authority to enter and enforce this Consent Judgment and that this Court is the most appropriate venue for any enforcement action that may be required as a result of this Consent Judgment.

5. Defendants acknowledge and admit that they willfully violated certain provisions of the Act. Specifically, Defendants acknowledge and admit that many of their employees often worked in excess of 40 hours per week as waiters and cooks. Defendants further acknowledge and admit that:

- a. at least between February 20, 2012 and February 16, 2014, Defendants violated the provisions of Sections 7 and 15(a)(2) of the Act by paying some of their employees

employed as cooks and waiters a set salary each week without regard to hours worked, and including for some hours over 40 worked in a workweek,; and

- b. at least between February 20, 2012 and February 16, 2014, Defendants violated the provisions of Sections 6 and 15(a)(2) of the Act by paying some of their employees employed as cooks and waiters a set salary each week without regard to hours worked, including for some hours over 40 worked in a workweek, and requiring some such employees to purchase and maintain uniforms; and
- c. at least between February 20, 2012 and February 16, 2014, Defendants did not make, keep and preserve accurate or complete records of all wages, hours, and other conditions and practices of employment maintained by them as required by Sections 11(c) and 15(a)(5) of the Act, and as prescribed by the regulations found in 29 C.F.R. Part 516 that are issued, and from time to time amended, pursuant to Section 11(c) of the Act and;
- d. on or about April and May 2014, Defendants violated the provisions of Section 15(a)(3) of the Act by discriminating against employees for engaging in activity that is protected by the Act, *i.e.* cooperating fully in the Department of Labor's Investigation, including the receipt of back wages that were found due as a result of the Investigation.

It is, therefore, upon motion of the attorneys for Plaintiff and for good cause shown
ORDERED that:

I. Defendants, their officers, employees, agents, and all persons acting or claiming to act on and in Defendants' behalf and interest, be, and hereby are, permanently enjoined and restrained from violating the provisions of Sections 6, 7, 11(c), 15(a)(2), 15(a)(3), and 15(a)(5) of

the Act, in any of the following manners:

- (1) Defendants shall not, contrary to Section 6 of the Act, pay to any of their employees who in any workweek are engaged in commerce or in the production of goods for commerce, or employed in an enterprise engaged in commerce or in the production of goods for commerce, within the meaning of the Act, wages at rates less than those which are now, or which may in the future become, applicable under Section 6 of the Act.
- (2) Defendants shall not, contrary to Section 7 of the Act, employ any of their employees in any workweek for workweeks longer than the hours now, or which in the future become, applicable under Sections 7 and 15(a)(2) of the Act, unless the employees receive compensation for their employment in excess of the prescribed hours at rates not less than one and one-half times the employees' regular rates.
- (3) Defendants shall make, keep, and preserve adequate records of their employees and of the wages, hours, and other conditions and practices of employment maintained by them as prescribed by the Regulations issued pursuant to Sections 11(c) and 15(a)(5) of the Act and found at 29 C.F.R. Part 516.
- (4) Defendants shall not discharge or take any retaliatory action against any employee because the employee engages in, or is believed to have engaged in, any of the following activities:
 - (a) Discloses, protests, or threatens to disclose or protest to a supervisor or to a public agency any activity, policy, or practice of Defendants, or another employer with whom there is a business relationship, that the employee

reasonably believes is in violation of the Act or a rule or regulation promulgated pursuant to the Act;

- (b) Provides information to, or testifies before, any public agency or entity conducting an investigation, hearing or inquiry into any alleged violation of the Act, or a rule or regulation promulgated pursuant to the Act, by Defendants or another employer with whom there is a business relationship; or
- (c) Objects to, or refuses to participate in any activity, policy or practice of Defendants or another employer with whom there is a business relationship that the employee reasonably believes is in violation of the Act or a rule or regulation promulgated pursuant to the Act.

- (5) Defendants, along with their officers, agents, and managers, shall not tell any of their employees not to speak to representatives of the U.S. Department of Labor, or tell any of their employees to provide untruthful information to the U.S. Department of Labor regarding the terms or conditions of their employment, or otherwise obstruct or interfere with any investigative activities of the U.S. Department of Labor.

II. Upon the parties' agreement that unpaid minimum wage and overtime back wages are owed and shall be paid to the current and former employees listed in Exhibit A, which is attached hereto, in the amount of **\$9,246.65** in back wages,¹ plus liquidated damages of **\$22,383.35** (for a total amount of **\$31,630.00**), it is:

ORDERED that Defendants and all persons acting on their behalf are enjoined and

¹ Pursuant to the Judgment in 17-cr-132 (Dkt. No. 213, Apr. 26, 2021), Defendant Abreu paid a total of \$13,136.70 in restitution, which reflects wages owed to certain employees listed in Exhibit A.

restrained from withholding the payment of **\$9,246.65** in unpaid minimum wage and overtime back wages owed to their current and former employees in the amounts listed opposite their names on Exhibit A. It is further ORDERED that Defendants shall pay a total of **\$22,383.35** in liquidated damages to their current and former employees in the amounts listed opposite their names on Exhibit A. These payments shall be made by Defendants in accordance with Paragraph III of this Consent Judgment.

III. The provisions of this Consent Judgement relative to payment of back wages and liquidated damages shall be deemed satisfied when Defendants fully comply with the terms of payment set forth below. Payment shall be made as set forth below:

- (1) Payment in full of the **\$31,630.00** owed must be received by the U.S. Department of Labor within 14 days of Defendants' execution of this Consent Judgment.
- (2) Defendants shall make the payments specified in Paragraph III-(1) by ACH transfer, credit card, debit card, or digit wallet, using the U.S. Department of Labor's electronic payment portal at <http://pay.gov/public/form/start/77689032>, and then:
 - a. Select "Continue to the Form" and complete the required fields.
 - b. The "BW Case Number" is Case No. **1934783**

IV. Plaintiff shall distribute Defendants' back wage and liquidated damages payments, including interest and less any legal deductions, to the current and former employees, or to their estates, as set forth in Exhibit A. Any amounts of unpaid compensation and liquidated damages not distributed to the employees or to their personal representatives or estates within a period of three years, because of inability to locate the proper persons or because of such persons' refusal to accept such sums, shall be deposited in the Treasury of the United States as miscellaneous receipts

pursuant to 29 U.S.C. § 216(c). Defendants remain responsible for the employers' share of any applicable employment taxes on the back wages due.

V. Within 30 calendar days of the date of entry of this Consent Judgment, Defendants shall provide to Plaintiff the social security numbers, if such is available, last known telephone numbers, email addresses and last known mailing addresses of each current and former employee named in Exhibit A, to the extent such are available to Defendants.

VI. Defendants, and anyone acting on their behalf, shall not in any way directly or indirectly demand, require or accept any of the back wages or liquidated damages from any person listed in Exhibit A or from their personal representatives or estates. Defendants, and anyone acting on their behalf, shall not threaten or imply that adverse action will be taken against any person because of his or her receipt of funds due under the provisions of this Consent Judgment or the Act. Violation of this Paragraph VI may subject Defendants to equitable and legal damages, including punitive damages and civil contempt.

VII. ORDERED that Defendants shall post the FLSA flyers listed in Paragraph VIII, attached hereto as Exhibits C-D, below as well as the Notice attached hereto as Exhibit B. Defendants shall post the flyers and Exhibit B within 30 calendar days of the date of entry of this Consent Judgment. Defendants shall display the flyers and Exhibit B at Il Baccalao Marisqueria, located at 352 Avenida Licenciado Eugenio Maria de Hostos, San Juan, 00918, Puerto Rico, and shall permanently maintain them in a conspicuous place for two years.

VIII. ORDERED that Defendants shall distribute a copy of the flyers, attached hereto as Exhibit D ("Hoja Informativa" ##2, 21, 22, 23, 77A). Defendants shall distribute these copies to each current employee within 20 calendar days of the date of entry of this Consent Judgment.

Thereafter, Defendants shall provide these flyers at the time of hire to any new employee who is hired within two years of the entry of this Consent Judgment.

IX. ORDERED that Defendants shall distribute a copy of the attached Exhibit B to each current employee within 20 calendar days of the date of entry of this Consent Judgment.

X. Defendants shall familiarize themselves with the tip credit requirements of section 3(m) of the Act as well as 29 C.F.R. 531.52 and shall comply with these provisions when taking any tip credit going forward.

XI. Neither the commencement of this action nor the provisions of this Consent Judgment shall in any way affect, determine, or prejudice any and all legal rights of any employees of Defendants not listed in Exhibit A of this Consent Judgment, be they current or former employees, to file any action against any of Defendants under Section 16(b) of the Act, or likewise for any current or former employee listed in Exhibit A of this Consent Judgment to file any action against any of Defendants under Section 16(b) of the Act for any violations alleged to have occurred after February 16, 2014.

XII. Each party will bear its own fees and other expenses incurred by such party in connection with any stage of this proceeding.

XIII. The Court retains jurisdiction over this matter for the purposes of enforcing this Consent Judgment.


DATED: _____, 2022
SAN JUAN, PUERTO RICO

SO ORDERED:

HON. PEDRO A. DELGADO-HERNANDEZ
UNITED STATES DISTRICT JUDGE


Defendants have appeared by the undersigned counsel and hereby consent to the entry of this Consent Judgment.

PATRICIO'S RESTAURANT INC.

By: 

JOSE ABREU-RAMIREZ
Owner

DATE: JANUARY 10, 2022

EL CATADOR D'ABREU
By: 

MILAGROS DE LOS SANTOS-GOMEZ
Owner

DATE: JANUARY 10, 2022



JOSE ABREU-RAMIREZ, Individually

DATE: JANUARY 10, 2022



MILAGROS DE LOS SANTOS-GOMEZ,
Individually

DATE: JANUARY 10, 2022



MARIA DOMINGEZ TRUJILLO, ESQ.
DMRA Law, LLC
Centro Internacional de Mercadeo
Tower 1, Suite 402, Guaynabo, PR 00968
Tel: (787) 331-9970
maria.dominguez@dmralaw.com
Attorney for Patricio's Restaurant, Inc. d/b/a
Jose Jose Restaurant, El Catador D'Abreu, Inc.
d/b/a El Catador D'Abreu, and Jose Abreu-Ramirez

DATE: JANUARY 10, 2022

R. Busó-Aboy

DATE: JANUARY 10, 2022

ROBERTO BUSÓ-ABOY, ESQ.

Bufete Busó Aboy
The Haro Rey Center, suite 1100
268 Ponce de León Ave.
San Juan, P.R. 00918-2007
Tel. (787) 250-7171
Fax (787) 758-2448
busoaboy@gmail.com

Attorney for Patricio's Restaurant, Inc. d/b/a
Jose Jose Restaurant, El Catador D'Abreu, Inc.
d/b/a El Catador D'Abreu, and Milagros de los Santos-Gomez

Affidavit No 1093

STATE OF Puerto Rico)

:SS:

COUNTY OF San Juan)

On the 10th day of JANUARY 2022 before me came **JOSE ABREU-RAMIREZ**, to me known, who, being by me duly sworn, did depose and say that he is a duly authorized officer of **PATRICIO'S RESTAURANT INC.**, described in and which executed the foregoing instrument, that he signed his name thereto by like order.

STATE OF Puerto Rico)

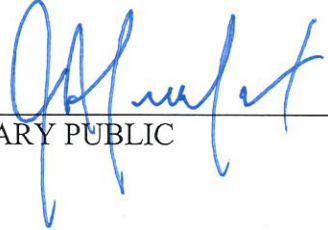
:SS:

COUNTY OF San Juan)



On the 10th day of JANUARY 2022 before me came **MILAGROS DE LOS SANTOS-GOMEZ**, to me known, who, being by me duly sworn, did depose and say that he is a duly authorized officer of **EL CATADOR D'ABREU, INC.**, described in and which executed the foregoing instrument, that he signed his name thereto by like order.

Affidavit no 1093

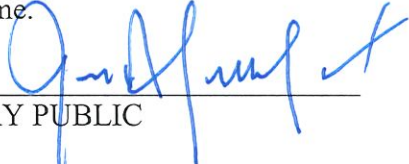

NOTARY PUBLIC

STATE OF Puerto Rico)

:SS:

COUNTY OF SAN JUAN)

On the 10th day of JANUARY 2022 before me came **JOSE ABREU-RAMIREZ**, to me known and known to me to be the individual described in and who executed the foregoing instrument and he duly acknowledged to me that he executed the same.


NOTARY PUBLIC

On the 10th day of JANUARY 2022 before me came **MILAGROS DE LOS SANTOS-GOMEZ**, to me known and known to me to be the individual described in and who executed the foregoing instrument and he duly acknowledged to me that he executed the same.

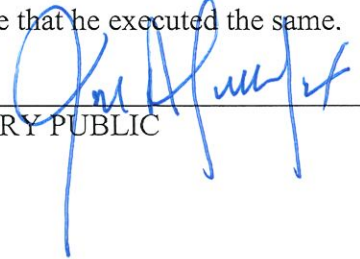

NOTARY PUBLIC



EXHIBIT B
Notice to Employees - English

Patricio's Restaurant, Inc. d/b/a Jose Jose Restaurant, El Catador d'Abreu, Inc. d/b/a El Catador D'Abreu, Jose Abreu-Ramirez and Milagros De Los Santos-Gomez (together "Defendants") have settled a lawsuit with the U.S. Department of Labor and entered into a settlement agreement pertaining to their employees. The settlement agreement has been approved by a judge.

Under the settlement agreement, Defendants will pay the U.S. Department of Labor back wages for certain current and former employees who worked as cooks and waiters at Jose Jose Restaurant and El Catador D'Abreu from February 20, 2012 to February 16, 2014, and the Department of Labor will distribute the back wages directly to the employees.

You have the right to receive the full amount of any back wages (after taxes) and liquidated damages you are owed. It is against the law for the Defendants, or any person acting on their behalf, to ask for this money back or ask you to give up your current or future wages to get money from the settlement.

You are protected by the Fair Labor Standards Act (FLSA), and it is also against the law for your employer to fire you, report you to immigration, retaliate against you in any way, or threaten to do any of these things for accepting settlement money or refusing to return any money paid to you as part of the settlement with the U.S. Department of Labor. Your employer is also prohibited from retaliating against you for providing information to the U.S. Department of Labor and/or complaining about not receiving minimum wage or overtime for the hours that you worked. Your employer must pay employees for all hours worked, including overtime for all hours worked over 40 in a workweek at a rate of at least 1.5 times the employee's regular rate of pay.

If you are an employee and are not paid for all of your hours worked, are not paid minimum wage for all the hours you work, are not paid overtime, if you have been asked to return your settlement money, if you have been retaliated against, or if you need to update your contact information, please call District Director Jose Vazquez at the U.S. Department of Labor at (787) 775-1710. Your name will be kept confidential to the maximum extent permitted by law.

EXHIBIT B

Aviso a los Empleados - Español

Patricio's Restaurant, Inc. haciendo negocios como (d/b/a abreviatura en ingles) Jose Jose Restaurant, El Catador d'Abreu, Inc. d/b/a El Catador D'Abreu, Jose Abreu-Ramirez and Milagros De Los Santos-Gomez (ambos "demandados") han resuelto la demanda con el Departamento del Trabajo Federal de Estados Unidos y han entrado en un acuerdo en relación con sus empleados. El acuerdo ha sido aprobado por el juez.

Bajo el acuerdo, los demandados le pagaran al Departamento del Trabajo Federal de Estados Unidos salarios retroactivos para empleados que trabajan o trabajaron como cocineros y meseros para los restaurantes Jose Jose y El Catador D'Abreu durante el periodo del 20 de febrero de 2012 al 16 de febrero de 2014 y el Departamento del Trabajo distribuirá los salarios retroactivos directamente a los empleados.

Usted tiene el derecho de recibir el monto total de cualquier salario retroactivo (luego de las deducciones legales) y el monto de indemnización por daños y perjuicios. Es contra la ley que los demandados, o cualquier persona que actúe en su nombre, pidan que se les devuelva este dinero o le pidan que renuncie a sus salarios actuales o futuros para obtener dinero del acuerdo.

Usted esta protegido por la Ley de Normas Razonables del Trabajo (FLSA siglas en ingles), y también está en contra de la ley que su patrono lo despida, lo informe a inmigración, tome represalias contra usted de cualquier manera o amenace con hacer cualquiera de estas cosas por aceptar el dinero del acuerdo o negarse a devolver el dinero que se le haya pagado como parte del acuerdo monetario con el Departamento del Trabajo de Estados Unidos. Su patrono también tiene prohibido tomar represalias contra usted por proporcionar información al Departamento de Trabajo de los Estados Unidos y / o hacer una reclamación de no recibir el salario mínimo o las horas extras por las horas que trabajó. Su patrono debe pagar a los empleados por todas las horas trabajadas, incluidas las horas extras por todas las horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral a una tasa de no menos del 1.5 veces la tasa regular de pago del empleado.

Si usted es un empleado y no se le paga por todas sus horas trabajadas, no se le paga el salario mínimo por todas las horas que trabaja, no se le pagan las horas extras, si se le ha pedido que devuelva el dinero de su liquidación, si ha sido objeto de represalias o si necesita actualizar su información de contacto, favor de comunicarse con Jose Vazquez Fernández, Director de Distrito al (787) 775-1710. Su nombre se mantendrá confidencial en la máxima medida permitida por la ley.

EXHIBIT C

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO (FLSA—siglas en inglés)

SALARIO MÍNIMO FEDERAL

\$7.25

POR HORA

A PARTIR DEL 24 DE JULIO DE 2009

La ley exige que los empleadores exhiban este cartel donde sea visible por los empleados.

PAGO POR SOBRETIENTO

Por lo menos tiempo y medio (1½) de la tasa regular de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral.

TRABAJO DE MENORES DE EDAD

El empleado tiene que tener por lo menos 16 años para trabajar en la mayoría de los trabajos no agrícolas y por lo menos 18 años para trabajar en los trabajos no agrícolas declarados peligrosos por la Secretaría de Trabajo. Los menores de 14 y 15 años pueden trabajar fuera del horario escolar en varias ocupaciones que no sean de manufactura, de minería, y que no sean peligrosas con ciertas restricciones al horario de trabajo. Se aplican distintos reglamentos al empleo agrícola.

CRÉDITO POR PROPINAS

Los empleadores de "empleados que reciben propinas" que cumplan con ciertas condiciones, pueden reclamar un crédito de salario parcial basado en las propinas recibidas por sus empleados. Los empleadores les tienen que pagar a los empleados que reciben propinas un salario en efectivo de por lo menos \$2.13 por hora si ellos reclaman un crédito de propinas contra su obligación de pagar el salario mínimo. Si las propinas recibidas por el empleado combinadas con el salario en efectivo de por lo menos \$2.13 por hora del empleador no equivalen al salario mínimo por hora, el empleador tiene que compensar la diferencia.

MADRES LACTANTES

La FLSA exige que los empleadores le proporcionen un tiempo de descanso razonable a la empleada que sea madre lactante y que esté sujeta a los requisitos de sobretiempo de la FLSA, para que la empleada se extraiga leche manualmente para su niño lactante por un año después del nacimiento del niño, cada vez que dicha empleada tenga la necesidad de extraerse leche. A los empleadores también se les exige que proporcionen un lugar, que no sea un baño, protegido de la vista de los demás y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y del público, el cual pueda ser utilizado por la empleada para extraerse leche.

CUMPLIMIENTO

El Departamento tiene la autoridad de recuperar salarios retroactivos y una cantidad igual en daños y perjuicios en casos de incumplimientos con el salario mínimo, sobretiempo y otros incumplimientos. El Departamento puede litigar y/o recomendar un enjuiciamiento criminal. A los empleadores se les pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por cada incumplimiento deliberado o repetido de las disposiciones de la ley del pago del salario mínimo o de sobretiempo. También se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por incumplimiento con las disposiciones de la FLSA sobre el trabajo de menores de edad. Además, se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles incrementadas por cada incumplimiento con el trabajo de menores que resulte en la muerte o una lesión seria de un empleado menor de edad, y tales evaluaciones pueden duplicarse cuando se determina que los incumplimientos fueron deliberados o repetidos. La ley también prohíbe tomar represalias o despedir a los trabajadores que presenten una queja o que participen en cualquier proceso bajo la FLSA.

INFORMACIÓN ADICIONAL

- Ciertas ocupaciones y ciertos establecimientos están exentos de las disposiciones del salario mínimo, y/o de las disposiciones del pago de sobretiempo.
- Se aplican disposiciones especiales a trabajadores de Samoa Americana, del Estado Libre Asociado de las Islas Marianas del Norte y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- Algunas leyes estatales proporcionan protecciones más amplias a los trabajadores; los empleadores tienen que cumplir con ambas.
- Algunos empleadores clasifican incorrectamente a sus trabajadores como "contratistas independientes" cuando en realidad son empleados según la FLSA. Es importante conocer la diferencia entre los dos porque los empleados (a menos que estén exentos) tienen derecho a las protecciones del salario mínimo y del pago de sobretiempo bajo la FLSA y los contratistas correctamente clasificados como independientes no lo tienen.
- A ciertos estudiantes de tiempo completo, estudiantes alumnos, aprendices, y trabajadores con discapacidades se les puede pagar menos que el salario mínimo bajo certificados especiales expedidos por el Departamento de Trabajo.



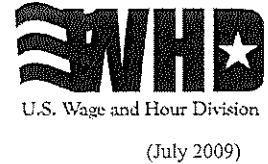
DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.

1-866-487-9243
TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd



EXHIBIT D

Departamento de Trabajo de EEUU
Sección de Horas y Sueldos



**Hoja de datos #2: Restaurantes y Establecimientos de Comida Rápida
bajo la Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA – siglas en inglés)**

Esta hoja de datos provee información general con respecto a la aplicación de la FLSA a empleados de restaurantes y establecimientos de comida rápida.

Características

El restaurante/la industria de comida rápida incluyen establecimientos que se ocupan principalmente de la venta y atención a compradores de comida y bebidas preparadas para el consumo dentro o fuera de los establecimientos.

Cobertura

Los restaurantes/negocios de comida rápida con ventas anuales brutas de uno o más establecimientos con un total de ventas de por lo menos \$500.000 están sujetos a la FLSA. También, cualquier persona que trabaja o maneja bienes que se mueven en el comercio interestatal está sujeta individualmente a la protección de salario mínimo y sobretiempo de la FLSA. Por ejemplo, un mesero o cajero que maneja una transacción de tarjeta de crédito probablemente está sujeto a la Ley.

Requisitos

Salario mínimo:

Los empleados no exentos bajo el alcance de la ley tienen derecho a un salario mínimo federal de no menos de \$7,25 por hora, vigente desde el 24 de julio de 2009. Los salarios se deben pagar en el día regular de pago para el periodo de pago que cubre. Las deducciones realizadas de los salarios por artículos tales como faltantes en caja, uniformes requeridos, clientes que se van sin pagar son ilegales si la deducción reduce los salarios de los empleados por debajo del salario mínimo o reduce el pago de sobretiempo. Las deducciones hechas por artículos aparte de comida, hospedaje u otras comodidades reconocidas normalmente no suelen poder hacerse en una semana laboral de sobretiempo. Las propinas pueden considerarse como parte de los salarios, pero el empleador tiene que pagar no menos de \$2,13 por hora en salarios directos y asegurarse de que la cantidad de propinas recibidas sea suficiente para cumplir el remanente del salario mínimo.

Crédito por comida: El empleador puede tomar crédito por comida que se proporcione al costo. Esto generalmente es una deducción por hora del pago de un empleado. Sin embargo, el empleador no puede tomar crédito por descuentos dados a los empleados por precios de comida (menú).

Propinas: Los empleados que reciben propinas son aquellos que habitual y regularmente reciben más de \$30 en propinas mensualmente. Los empleados tienen que ser informados por adelantado si el empleador elige usar el crédito de propinas, la cantidad de crédito de propinas a solicitarse, y el empleador tiene que poder mostrar que los empleados reciben al menos el salario mínimo cuando se combinan los salarios y las propinas. Además, los empleados tienen que retener todas sus propinas, excepto en la medida en que participen en una recolección de propinas o acuerdo de compartir.

Sobretiempo: El sobretiempo tiene que pagarse a una tasa de por lo menos tiempo y medio de la tasa regular de pago del empleado por cada hora trabajada en exceso de 40 horas por semana. Los empleados que reciben propinas y que reciben \$2,13 por hora en salarios directos están también sujetos al pago de sobretiempo de tiempo y medio de la tasa regular de pago del salario mínimo aplicable, no a tiempo y medio de \$2,13.

Salario mínimo para jóvenes: Las enmiendas de 1996 a la FLSA permiten a los empleadores pagar un salario mínimo para jóvenes de no menos de \$4,25 por hora a los empleados que tienen menos de 20 años de edad durante los primeros 90 días civiles consecutivos después del empleo inicial con su empleador. La ley contiene ciertas protecciones para los empleados que prohíben a los empleadores desplazar a cualquier empleado con el fin de contratar a alguien a un salario mínimo para jóvenes.

Empleo para jóvenes

Los jóvenes de 14 y 15 años pueden trabajar fuera de las horas escolares en varios trabajos no arriesgados solo bajo las siguientes condiciones: no más de 3 horas en un día de clases, 18 horas en una semana escolar, 8 horas cuando no haya clases o 40 horas en una semana no escolar. Además, no pueden trabajar antes de las 7 de la mañana ni después de las 7 de la tarde, excepto desde el 1ero de junio hasta el Día del Trabajo, cuando sus horas permisibles se extienden hasta las 9 de la noche. Las ocupaciones permitidas para los empleados de 14 y 15 años incluyen aquellas tales como de cajero, trabajo de oficina, empaque de órdenes, trabajo de limpieza y limpieza de verduras a mano. Los trabajos de cocinar y hornear no pueden llevarse a cabo generalmente por menores de 16 años.

Los jóvenes de 16 y 17 años pueden realizar cualquier trabajo que no sea arriesgado por horas ilimitadas. Ejemplos de equipos declarados arriesgados en restaurantes incluyen máquinas de procesamiento de carnes accionadas por motor (cortadoras de sierras, máquinas de relleno automático, molidoras, máquinas de tajar o de rebanar), batidoras comerciales y ciertas máquinas de pastelería accionadas por motor. Los empleados menores de 18 años no están permitidos a operar, alimentar, configurar, ajustar, reparar ni limpiar tales máquinas. Generalmente, ningún empleado menor de 18 años puede operar o servir como ayudante de afuera en un vehículo a motor en una vía pública; pero jóvenes de 17 años de edad que cumplen ciertos requisitos específicos pueden conducir automóviles y camiones que no excedan las 6.000 libras de peso bruto por cantidades de tiempo como parte de su trabajo. Tales menores están, sin embargo, prohibidos de realizar ciertas entregas sensibles de tiempo (tales como pizza, entregas a domicilio u otros viajes donde el tiempo es esencial) y de conducir de noche.

Problemas típicos

Si se requieren uniformes por parte del empleador, el costo del uniforme se considerara ser un gasto de negocios del empleador. Si el empleador requiere que el empleado pague el costo, tal costo no puede reducir los salarios de los empleados por debajo del salario mínimo o reducir la compensación de sobretiempo.

Exenciones de sobretiempo: La sección 13(a)(1) de la FLSA provee una exención de los requisitos monetarios de la FLSA para un empleado que trabaja en un cargo, de buena fe, como ejecutivo, administrador o como profesional o como vendedor externo. Un empleado calificará para la exención si cumple con todas las pruebas pertinentes relacionadas con las obligaciones, responsabilidades y salario, estipuladas en los reglamentos 29 CFR Parte 541. Las pruebas de salario y obligaciones para las exenciones se describen ampliamente en los Reglamentos Parte 541.

Dónde obtener información adicional

Para información adicional, visite nuestro sitio Web de la División de Horas y Sueldos:
<http://www.wagehour.dol.gov> y/o llame a la línea gratuita de información y ayuda, disponible de 8 de la mañana a 5 de la tarde en su huso horario, 1-8664USWAGE (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.

Departamento de Trabajo de EEUU
Frances Perkins Building
200 Constitution Avenue, NW
Washington, DC 20210

1-866-4-USWAGE
TTY: 1-866-487-9243
Póngase en Contacto con Nosotros

Departamento De Trabajo de EEUU
División de Horas y Salarios



(Octubre 2007)

Hoja de datos #21: Requisitos para preservar los Registros conforme a la Ley de Normas Razonables de Trabajo (FLSA-abreviatura en inglés)

Esta hoja de datos proporciona un resumen de los Requisitos para preservar los Registros de la FLSA, 29 CFR Parte 516.

Registros que deben mantener los empleadores.

Temas Importantes: La Ley de Normas Razonables de trabajo, FLSA establece normas sobre salarios mínimos, pago de horas extras, preservación de registros y empleo de menores. A menos que sean exentos, a los empleados protegidos por esta ley, se les deberá pagar al menos el salario mínimo y no menos del equivalente a una hora y media de su tarifa habitual, por horas extras trabajadas.

Póster: Los empleadores deben exhibir un anuncio oficial que contenga las disposiciones de la Ley, disponible en forma gratuita en las oficinas locales de la División de Horas y Salarios, y comunicándose sin cargo al 1-866-4USWage (1-866-487-9243). Este póster también se puede descargar e imprimir por vía electrónica <http://www.dol.gov/osbp/sbrefa/poster/main.htm>

Registros Requeridos: Cada empleador cubierto por la ley, debe mantener ciertos registros para cada trabajador no exento. La Ley no exige un formulario especial para los registros, pero sí obliga a que los registros incluyan cierta información identificatoria del empleado y datos acerca de las horas trabajadas y los salarios percibidos. La ley exige que esta información sea precisa. A continuación, se enumeran los registros básicos que el empleador debe mantener:

1. Nombre completo y número de seguro social del empleado.
2. Domicilio, incluido el código postal.
3. Fecha de nacimiento, si es menor de 19 años.
4. Sexo y ocupación.
5. Hora y día de la semana en que comienza la semana laboral del empleado.
6. Horas trabajadas por día.
7. Total de horas trabajadas cada semana.
8. Bases sobre las que se pagan los salarios del empleado (por ejemplo, "\$9 por hora", "\$440 por semana", "a destajo")
9. Tarifa habitual por hora.
10. Total de remuneraciones diarias o semanales sin horas extras.
11. Total de remuneración de las horas extras por semana.
12. Todos los incrementos o deducciones realizadas en los salarios del empleado.
13. Salarios totales pagados en cada período.
14. Fecha de pago y período incluido en el pago.

FS 21-SP

Cómo mantener los registros de asistencia? Los empleadores pueden utilizar el método que elijan para controlar la asistencia. Por ejemplo, pueden utilizar un reloj registrador, tener una persona que registre las horas de trabajo del empleado, o solicitarles a sus trabajadores que anoten sus propios horarios en los registros. Se acepta cualquier plan de control de horarios, siempre que sea completo y preciso.

A continuación, se detalla un formato de control horario que los empleadores pueden adoptar, aunque no están obligados a hacerlo:

DÍA	FECHA	INGRESO	SALIDA	TOTAL DE HORAS
Nombre del Empleado: _____				
Domingo	5/6/07	-----		
Lunes	5/7/07	8:00	12:02	
		1:00	5:03	8
Martes	5/8/07	7:57	11:58	
		1:00	5:00	8
Miércoles	5/9/07	8:02	12:10	
		1:06	5:05	8
Jueves	5/10/07	-----		
Viernes	5/11/07	-----		
Sábado	5/12/07	-----		
Total de horas semanales				24

Empleados con horarios fijos: Muchos empleados trabajan en un horario fijo que rara vez varía. El empleador puede llevar un registro que indique el horario exacto de horas diarias y semanales, y simplemente indicar que el trabajador cumplió el horario. Cuando un empleado trabaja más ó menos tiempo que el que indica el calendario de trabajo, el empleador debe registrar la cantidad de horas que el empleado realmente trabajó, como una excepción.

Tiempo que deben conservarse los registros: Cada empleador conservará durante al menos tres años los registros de pagos, los acuerdos de negociaciones colectivas, y los registros de ventas y de compras. Los registros sobre los cuales se basan los cálculos de los salarios deberán conservarse por dos años, por ejemplo,

tarjetas de horas de trabajo, boletas de trabajos a destajo, tablas de salarios y calendarios de trabajo y horas, y registros de incrementos o deducciones salariales. Estos registros deben estar a disposición de los representantes de la División para su inspección, quienes pueden solicitar al empleador que efectúe ampliaciones, cálculos o transcripciones. Los registros deben guardarse en el lugar de trabajo o en una oficina central de registros.

Dónde obtener información adicional

Para mayor información, visite nuestro sitio web Horas y Salarios: <http://www.wagehour.dol.gov> o comuníquese llamando a nuestro servicio gratuito de información y asistencia Horas y Salarios, disponible de 8 a.m. a 5 p.m. en su zona horaria, 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243).

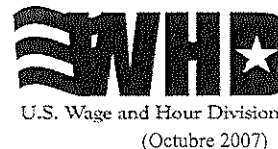
Esta publicación tiene por objeto proveer información general y no deberá ser considerada del mismo tenor que las declaraciones oficiales expresadas en los Reglamentos. La presente ficha es parte de una serie de fichas técnicas que presentan los diferentes programas del Departamento de Trabajo de los EE. UU. El objetivo es proveer únicamente una descripción general y no tiene validez jurídica.

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

Departamento De Trabajo de EEUU

División de Horas y Salarios

**Hoja de datos #22: Horas trabajadas de conformidad con las disposiciones de la Ley de Normas Razonables de Trabajo (FLSA-abreviatura en inglés)**

Esta ficha técnica provee información general concerniente al tiempo considerado compensativo de acuerdo a las disposiciones de la FLSA. La ley exige que los empleados deben recibir por lo menos el salario mínimo, y no pueden ser empleados por más de 40 horas en una semana sin recibir, por lo menos, el equivalente de tiempo y medio de su tarifa regular de pago por las horas extras trabajadas. La suma que los empleados deben recibir no se puede establecer sin conocer la cantidad de horas trabajadas.

Definición del término emplear

Conforme a la definición legal, el término emplear” incluye “consentir o permitir que alguien trabaje”. La semana laboral habitualmente incluye todo el tiempo que el empleado es requerido de permanecer en las instalaciones del empleador, en sus funciones o en un lugar de trabajo asignado. “Jornada laboral” en general designa el período entre la hora en que el empleado, en un día cualquiera, inicia su “actividad principal” y la hora de ese mismo día en la que dicha persona termina la actividad o actividades principales. La jornada laboral puede, por lo tanto, tener una duración mayor que los turnos, horas, período de servicio o tiempo de trabajo en la línea de producción programados.

Aplicación de las normas

Empleados a quienes se “consiente o permite” que trabajen: Trabajo no solicitado pero que se consiente o permite que sea realizado son horas de trabajo que el empleador debe pagar. Por ejemplo, de manera voluntaria un empleado puede continuar trabajando al finalizar su turno para terminar una tarea asignada o corregir errores. El motivo no tiene importancia. Estas horas constituyen tiempo de trabajo y deben ser remuneradas.

Tiempo de espera: Para determinar si el tiempo de espera es considerado horas trabajadas dentro de la ley, depende de las circunstancias particulares. Generalmente, los hechos pueden demostrar que se contrató al empleado para que espere (lo que constituye tiempo de trabajo) o pueden demostrar que el empleado estaba esperando para ocuparse (lo que no constituye tiempo de trabajo). Por ejemplo, una secretaria que lee un libro mientras espera que le dicten o un bombero que juega a las damas mientras aguarda que suene la alarma están trabajando durante dichos períodos de inactividad. Estos trabajadores fueron “empleados para esperar”.

Tiempo de guardia: Cuando un empleado debe permanecer de guardia en las instalaciones del empleador, está trabajando en “servicio de guardia”. Cuando un empleado debe permanecer de guardia mientras está en su casa, o si es posible localizarlo dejando un mensaje, en la mayoría de los casos la persona no está trabajando mientras se encuentra de guardia. Restricciones adicionales de la libertad del empleado podrían requerir que dicho tiempo deba ser remunerado.

Horarios para comer y de descanso: Momentos breves de descanso, por lo general de 20 minutos o menos, son comunes en el ámbito industrial (y promueven la eficiencia del empleado), y se acostumbra pagarlos como tiempo de trabajo. Estos periodos breves deben ser contabilizados como horas trabajadas. Las prolongaciones sin permiso de los recesos laborales autorizados no necesitan ser consideradas como horas trabajadas si, de manera expresa e inequívoca, el empleador comunicó al empleado que el receso autorizado sólo podía tener determinada duración, que prolongar el receso iba en contra de las normas estipuladas por el empleador y que toda extensión del receso sería sancionada. Los horarios expresamente asignados para comer (normalmente 30 minutos o más) en general no reciben remuneración como tiempo de trabajo. El empleado debe ser totalmente liberado de sus deberes, con el propósito de consumir las comidas regulares. El empleado no está liberado si debe realizar alguna tarea, sea de manera activa o inactiva, mientras come.

Horarios para dormir y otras actividades: Un empleado que es requerido a permanecer en servicio por menos de 24 horas está trabajando, aunque se le permita dormir o dedicar tiempo a otras actividades personales cuando no estuviera ocupado. Un empleado requerido a estar de servicio por un período igual o mayor a 24 horas puede acordar con el empleador excluir de las horas trabajadas períodos para dormir expresamente programados de no más de 8 horas, siempre que el empleador proporcione instalaciones adecuadas para dormir y que el empleado pueda descansar sin interrupciones. No se permiten reducciones a menos que el empleado concilie por lo menos 5 horas de sueño.

Conferencias, reuniones y programas de entrenamiento: La asistencia a conferencias, reuniones, programas de entrenamiento y actividades similares no se deberán considerar como tiempo de trabajo sólo si se cumplen los siguientes cuatro requisitos: Ocurre fuera del horario normal laboral, es voluntaria, no se relaciona con la función laboral y no se realiza en forma simultánea con otro trabajo.

Tiempo de viaje: Los requisitos que se aplican para establecer si el tiempo empleado en trasladarse debe ser remunerado, dependen del tipo específico de viaje.

Viaje del domicilio al lugar de trabajo: Un empleado que viaja desde su domicilio antes de la jornada laboral regular y que regresa a su domicilio al final de la jornada laboral simplemente está viajando rutinariamente de la casa al trabajo, lo que no se considera tiempo de trabajo.

Viaje del domicilio al trabajo para cumplir tarea especial asignada por un día en otra ciudad: A un empleado que regularmente trabaja en una ubicación fija en una ciudad se le asigna una tarea especial por un día en otra ciudad y regresa a su domicilio en el mismo día. El tiempo destinado en ir y volver de una ciudad a otra es tiempo de trabajo, salvo que el empleador pueda deducir/no contabilizar el tiempo que el empleado normalmente dedica a viajar al lugar habitual de trabajo.

Viaje que íntegramente forma parte de la jornada laboral: El tiempo que un empleado utiliza viajando como parte de su actividad principal (por ejemplo, de un sitio de trabajo a otro durante la jornada laboral) es tiempo de trabajo y se le debe contabilizar como horas trabajadas.

Viaje afuera del domicilio: Todo viaje que implica que el empleado pase la noche fuera de casa se considera viaje afuera del domicilio. El viaje afuera del domicilio claramente es tiempo de trabajo cuando trasciende la jornada laboral del empleado. El tiempo no es solamente las horas trabajadas en días regulares de trabajo, sino también las horas regulares en días no laborales. Como regla general, la División no considerará como tiempo

de trabajo el tiempo empleado en viajar fuera de la casa, en horas fuera del horario normal de trabajo en calidad de pasajero de un avión, tren, barco, omnibus ó automóvil.

Problemas típicos

Surgen problemas cuando los empleadores no reconocen ni contabilizan determinadas horas trabajadas como horas que deben recibir remuneración. Por ejemplo, el empleado que permanece en su escritorio mientras almuerza, atiende el teléfono normalmente y deriva llamadas está trabajando. Este tiempo debe ser contabilizado y pagado como horas remunerables porque el empleado no fue liberado totalmente de sus tareas.

Dónde obtener información adicional

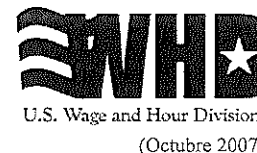
Para mayor información, visite nuestro sitio web Horas y Salarios: <http://www.wagehour.dol.gov> o comuníquese llamando a nuestro servicio gratuito de información y asistencia Horas y Salarios, disponible de 8 a.m. a 5 p.m. en su zona horaria, 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243).

Esta publicación tiene por objeto brindar proveer información general y no deberá ser considerada del mismo tenor de las declaraciones oficiales expresadas en los Reglamentos. La presente ficha es parte de una serie de fichas técnicas que presentan los diferentes programas del Departamento de Trabajo de los EE. UU. El objetivo es proveer únicamente una descripción general y no tiene validez jurídica.

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

Departamento De Trabajo de EEUU
División de Horas y Salarios



Hoja de datos #23: Requisitos para el pago de sobretiempo bajo la Ley de Normas Razonables de Trabajo

Esta ficha técnica ofrece información general con respecto a la aplicación de las disposiciones de la Ley de Normas Razonables de Trabajo (FLSA) para el pago de sobretiempo.

Características

Un empleador que requiere o permite que un empleado trabaje sobretiempo generalmente debe pagar al empleado una prima por el trabajo de sobretiempo.

Requisitos

A menos que estén expresamente exentos, los empleados bajo el alcance de la Ley deben recibir el pago de sobretiempo a una tasa no inferior a tiempo y medio de la tasa regular de pago del trabajador por cada hora trabajada en exceso de 40 en una semana laboral. La Ley no establece limitaciones con respecto al número de horas que los empleados mayores de 16 años pueden trabajar en una semana laboral. La Ley no requiere el pago de sobretiempo por trabajar los sábados, domingos, feriados o días de descanso como tales.

La Ley se aplica por semana laboral. La semana laboral de un empleado es un período fijo y regularmente recurrente de 168 horas, siete períodos consecutivos de 24 horas. No es necesario que coincida con una semana calendario, sino que puede comenzar en cualquier día y a cualquier hora. Se pueden establecer diferentes semanas laborales para diferentes empleados o grupos de empleados. No se permite un promedio de horas entre dos o más semanas. Por lo general, el pago de sobretiempo devengado en una semana en particular debe realizarse en el día de pago habitual para el período en el cual fue ganado.

La tasa regular de pago no puede ser inferior al salario mínimo. La tasa regular incluye toda remuneración por el empleo, excepto ciertos pagos excluidos por la Ley misma. Los pagos que no son parte de la tasa regular incluyen el pago de gastos incurridos en representación del empleador, pagos de primas por sobretiempo trabajado o las primas verdaderas pagadas por el trabajo en días sábados, domingos y feriados, bonos discrecionales, obsequios y pagos en forma de obsequio en ocasiones especiales, y pagos por períodos ocasionales cuando no se realiza trabajo debido a vacaciones, feriados o enfermedad.

Las ganancias pueden determinarse en base a destajo o por pieza, salario, comisión u otros criterios, pero en todos los casos el pago de sobretiempo adeudado deberá computarse en base a la tasa por hora promedio derivada de tales ganancias. Esto se calcula dividiendo el pago total por empleo (con la excepción de las exclusiones nombradas por ley mencionadas anteriormente) en cualquier semana laboral por el número total de horas realmente trabajadas.

Cuando un empleado en una sola semana laboral realiza dos o más tipos diferentes de trabajo para los cuales se han establecido diferentes tasas regulares de pago, la tasa regular para esa semana se determinará calculando el promedio de tales tasas. Es decir, las ganancias de tales tasas se suman y el total se divide por el número total de horas trabajadas en todas las funciones. Adicionalmente, el artículo 7(g)(2) de la FLSA permite, bajo ciertas condiciones, el cálculo del pago de sobretiempo basado en tiempo y medio de la tasa de pago vigente en el

momento de trabajarse el sobretiempo. Los requisitos para el cálculo del pago de horas extra según el artículo 7(g)(2) figuran en 29 CFR 778.415 hasta 778.421.

Cuando se realizan pagos que no sean en efectivo, en forma de mercaderías o servicios, el costo razonable para el empleador o el valor de tales bienes o servicios debe incluirse en la tasa regular.

Problemas típicos

Suma fija para cantidades variables de sobretiempo: un monto por trabajo realizado durante las horas de sobretiempo sin tener en cuenta el número de horas de sobretiempo trabajadas no se considera una prima de sobretiempo aunque la cantidad de dinero pagada sea igual o mayor a la suma adeudada basada en la tasa por hora. Por ejemplo, ninguna parte de un monto de \$180 para empleados que trabajan sobretiempo un domingo se considerará como una prima de sobretiempo, aunque la tasa por hora de los empleados sea de \$12.00 la hora y los empleados siempre trabajen menos de 10 horas el domingo. Del mismo modo, cuando un acuerdo establece un pago de 6 horas a \$13.00 por hora independientemente del tiempo real dedicado al trabajo realizado durante las horas de sobretiempo, la totalidad de los \$78.00 debe incluirse para determinar la tasa regular de los empleados.

Salario para la semana laboral que excede las 40 horas: un salario fijo por una semana laboral regular que exceda las 40 horas no representa una exención de las obligaciones establecidas en la FLSA. Por ejemplo, un empleado puede ser contratado para trabajar 45 horas por semana laboral por un salario semanal de \$405. En este caso la tasa regular que se obtiene dividiendo los \$405 del salario directo por 45 horas es de \$9.00. Entonces al empleado se le adeuda el pago de sobretiempo adicional calculado multiplicando las 5 horas de sobretiempo por la mitad de la tasa regular de pago ($\$4.50 \times 5 = \22.50).

No se puede renunciar al pago de sobretiempo: no se puede renunciar al requisito de sobretiempo por un acuerdo entre empleador y empleados. Un acuerdo que establezca que sólo se computarán como horas trabajadas 8 horas por día o sólo 40 horas a la semana tampoco cumple con la Ley de Normas Razonables de Trabajo. Un anuncio por parte del empleador estableciendo que no se permitirá trabajar sobretiempo, o que el sobretiempo no se pagará a menos que sea autorizado por adelantado, tampoco cercenará el derecho del trabajador a una retribución por las horas de sobretiempo trabajadas.

Dónde obtener información adicional

Para mayor información, visite nuestro sitio en la Red de Horas y Salarios: <http://www.wagehour.dol.gov> o comuníquese llamando a nuestro servicio gratuito de información y asistencia Horas y Salarios, disponible de 8 a.m. a 5 p.m. en su zona horaria, 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243).

Esta publicación tiene por objeto brindar información general y no deberá ser considerada del mismo tenor que las declaraciones oficiales de postura contenidas en los reglamentos. La presente ficha es parte de una serie de fichas técnicas que presentan los diferentes programas del Departamento de Trabajo de los EE. UU. El objetivo es brindar únicamente una descripción general y no tiene validez jurídica.

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

Departamento de Trabajo de EEUU
División de Horas y Salarios



(Diciembre del 2011)

Hoja Informativa #77A: Prohibir represaliar bajo la Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA – siglas en inglés)

Esta hoja informativa contiene información general sobre la prohibición bajo la FLSA de tomar represalias contra cualquier empleado que haya presentado una reclamación o haya cooperado en una investigación.

La División de Horas y Salarios del Departamento de Trabajo (WHD- siglas en inglés) administra y hace cumplir la FLSA, la ley federal de aplicación más general sobre salarios y horas de trabajo. Todos los empleados no exentos cubiertos tienen que ser pagados al menos el salario mínimo federal actual por todas las horas trabajadas y sobretiempo, a tiempo y medio de la tasa regular por todas las horas trabajadas en exceso de 40 horas en una semana laboral. La División de Horas y Salarios investiga violaciones bajo la FLSA a través de sus programas de investigaciones dirigidos y basados en en reclamaciones.

Prohibiciones

La sección 15(a)(3) de la FLSA establece que es una violación para cualquier persona, **“despedir o de cualquier otra manera discriminar contra un empleado porque dicho empleado ha presentado una reclamación o ha iniciado o causado que se instituya cualquier procedimiento bajo o relacionado con esta Ley, o porque ha testificado o va a testificar en cualquier procedimiento o ha servido o está a punto de formar parte de un comité de la industria”**

Los empleados están protegidos, independientemente de si la reclamación fue por vía oral o por escrito. Las reclamaciones hechas a la División de Horas y Salarios están protegidas, **y la mayoría de los tribunales ha declarado que las reclamaciones internas a un empleador también están protegidas.**

Cobertura

Debido a que la sección 15(a) (3) prohíbe a “cualquier persona” de tomar represalias contra “cualquier empleado,” la protección se aplica a todos los empleados de un empleador, incluso en aquellos casos donde el trabajo del empleado y el empleador no estén cubiertos por la FLSA.

Para obtener información adicional sobre la cobertura de la FLSA, visite la Hoja Informativa #14 en <http://www.dol.gov/whd/regs/compliance/whdfs14.htm>.

La sección 15(a) (3) también se aplica en situaciones donde no exista una relación laboral entre las partes; por ejemplo, protege a un empleado de represalias por parte de un empleador anterior.

Aplicación

Cualquier empleado que sea “despedido o discriminado de cualquier otra forma,” porque, por ejemplo, él o ella ha presentado una reclamación o ha cooperado con una investigación, puede presentar una

reclamación de represalia en la División de Horas y Salarios o puede presentar una causa privada de acción buscando soluciones apropiadas, incluyendo, pero no limitadas a, empleo, restitución a su puesto, salarios perdidos y una cantidad igual adicional en concepto de daños y perjuicios.

Dónde obtener información adicional

Para obtener información adicional, visite nuestra página web de División de Horas y Salarios: <http://www.wagehour.dol.gov> y/o llame a nuestra línea de información y ayuda gratuita, disponible de 8:00 a.m. – 5:00 p.m. en su huso horario, 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243).

Esta publicación es para información general y no tiene que ser considerada de la misma manera como las declaraciones oficiales de postura contenidas en los reglamentos.

Departamento de Trabajo de EEUU
Frances Perkins Building
200 Constitution Avenue, NW
Washington, DC 20210

1-866-4-USWAGE
TTY: 1-866-487-9243
Póngase en Contacto con Nosotros